أساسيات وديناميات التدخل المهني
فى العمل مع الجماعات

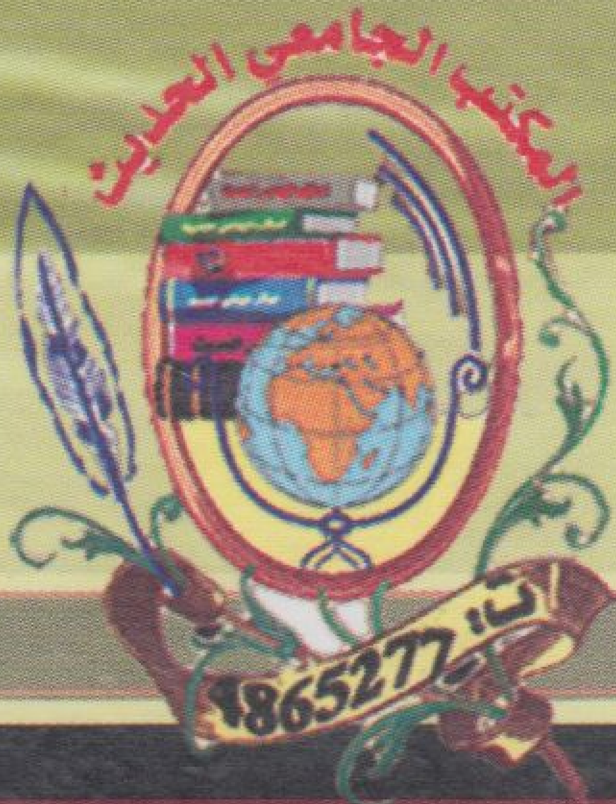


إعداد

الأستاذ الدكتور

نصيف فهمي منقريوس

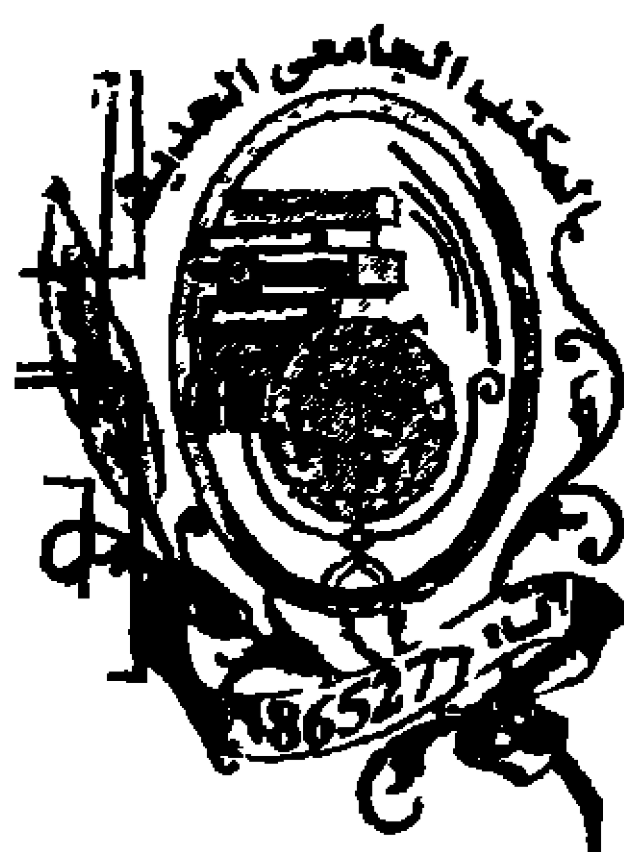
أستاذ الخدمة الاجتماعية تخصص خدمة الجماعة
ومستشار المشروعات والبرامج بالمؤسسات الاجتماعية
والمنظمات الدولية



أساسيات وديناميات التدخل المهني في
العمل مع الجماعات

إعداد
الأستاذ الدكتور
نصيف فهمي منقريوس
أستاذ الخدمة الاجتماعية تخصص خدمة الجماعة
ومستشار المشروعات والبرامج بالمؤسسات الاجتماعية
والمنظمات الدولية

2012



دار الكتب والوثائق القومية

عنوان المصنف: أساسيات وديناميات التدخل المهني في العمل مع الجماعات .

اسم المؤلف : نصيف فهمي منقريوس.

اسم الناشر : المكتب الجامعي الحديث .

رقم الايداع : 2011/21345.

الترقيم الدولي : 978-977-438-278-2.

مقدمـــــــــة:

يعيش المجتمع الإنساني منذ منتصف القرن الماضي وأوائل القــرن الحــالي أحداثاً متلاحقة تركت بصماتها واضحة على حجم ونوعية العلاقات بين بني البشر لذلك أصبحنا في حاجة ماسة لتضافر جهود جميع المهن والتخصــصات العلميــة لمواجهة آثار وتحديات هذه الأحداث المتلاحقة ولاشك أن مهنة الخدمة الاجتماعية أحد أبرز المهن والتخصصات العلمية التي تتعامل مع الإنسان في صورته كفــرد وكجماعة وكعضو في المجتمع وذلك من خلال طرقها المهنية المتعــددة بهــدف مساعدته على مواجهة مشكلاته وإشباع احتياجاته من ناحية واســتثمار طاقاتــه وقدراته إلى أقصى حد ممكن من ناحية أخرى.

ومن المعروف أن طريقة العمل مع الجماعات هى إحــدى الطــرق المهنيــة للخدمة الاجتماعية والتي تلعب دوراً مؤثراً فيما يتعلق بإنجاز الأهداف المنوطــة بالخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية، والعمل مع الجماعات يمثل منظومــة مهنيــة متكاملة تنطلق من خلال مجموعة من مقومات الممارسة مستهدفة تنقيح التــدخل المهني وجعله على أعلى مستوى مع الوضع في الاعتبار ديناميكيــة الجماعــات الصغيرة هذا فضلا عن البرنامج في طريقة العمل مــع الجماعــات واتجاهــات تطويره بما يسهم في تفعيل دور الطريقة في المجتمع كما أن التسجيل يمثل أهمية قصوى في هذ السياق وذلك بهدف الاستفادة من الخبرات السابقة وتحقيقا لــصفة التراكم العلمي ثم تبرز الحاجة الملحة للتقويم لمعرفة أوجــه القــصور والفــشل لتلافيها وجوانب القوة لتدعيمها ويجدر بنا هنا الإشارة إلى أساليب التحليل المهني للمواقف والتقارير في طريقة العمل مع الجماعات ليتعلم منهــا طالــب الخدمــة الاجتماعية كيف يتم التحليل المهني على أسس علمية سليمة وكان منطقيا أن نختتم هذا العرض ببعض الدراسات والبحوث العلمية في نطــاق طريقــة العمــل مــع الجماعات للاستفادة منها علميا وعمليا.

ويتضمن هذا الكتاب عشرة فصول رئيسية، يتناول الفــصل الأول منظومــة الممارسة المهنية في طريقة العمل مع الجماعات ويتناول الفصل الثاني موجهات ممارسة عمل الجماعات الصغيرة أما الفصل الثالث فيدور حول الجماعــات فــي

طريقة العمل مع الجماعات ويتعرض الفصل الرابع التكوين والعضوية في طريقة العمل مع الجماعات بينما يتناول الفصل الخامس ديناميكية الجماعة في طريقة العمل مع الجماعات أما الفصل السادس فهو يدور حول اخصائي العمل مع الجماعات أما الفصل السابع يركز على البرنامج في العمل مع الجماعات كعنصر أساسي في ديناميات العمل مع الجماعات، والفصل الثامن يتناول عملية التسجيل، أما الفصل التاسع يعرض لعملية التقويم، أما الفصل العاشر حيث يعرض لأساليب التحليل لكافة مكونة ممارسة العمل مع الجماعات. أما الفصل الحادي عشر يعرض أهم النماذج التطبيقية في ممارسة طريقة العمل مع الجماعات وتحقيق أهداف التدخل المهني .

ويعد المرجع الحالي الإطار المتكامل للجوانب النظرية والتطبيقية للعمل مع الجماعات في مهنة الخدمة الاجتماعية ونرجو أن يؤدي هذا العمل لما فيه خير مهنتنا الغالية وتطوير لممارسة العمل مع الجماعات لأن الجماعة هى الحياة الطبيعية للإنسان في أي زمان ومكان، وفقنا الله جميعا لما فيه خير الإنسان والوطن.

المؤلف

الفصل الأول
التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات

الموضوع الأول: المحددات الأساسية للتدخل المهني.
الموضوع الثاني: الأسس العلمية والمهنية للتدخل المهني.
الموضوع الثالث: عمليات التدخل المهني.
الموضوع الرابع: الأساليب المستخدمة في التدخل المهني.
الموضوع الخامس: الإجراءات التنفيذية للتدخل المهني.
الموضوع السادس: تقويم التدخل المهني.
الموضوع السابع: المشكلات التي تواجه الاخصائي الاجتماعي في التدخل المهني.

الفصل الأول
التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعة

تطورت المفاهيم والعمليات المختلفة التي تستخدم في طريقة العمل مع الجهات سواء النظرية أو التطبقية وأصبحت هناك مصطلحات مستخدمة طبقاً للتطور المعرفي في الخدمة الاجتماعية كذلك تمشياً مع المتغيرات الاجتماعية والسيكولوجية والعلمية التي تواجه الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية باستخدام الطرق المختلفة ومن بينها طريقة العمل مع الجماعات.ومن المفاهيم الهامة التي لها علاقة بالمكونات النظرية وبالعمليات المهنية المؤدية إلى تحقيق عملية المساعدة مفهوم التدخل المهني في العمل مع الجماعات.

والتدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات يوضح الأعمال والأدوار التي يؤديها الأخصائى الاجتماعى باستخدام الوسائل والأساليب المهنية المناسبة والتي مهدت إلى تحقيق التغيير في أنساق معينة أو أجزاء منها بناء على تحديد متطلبات الموقف الجماعي باستخدام القدرات والإمكانيات الجماعية والمؤسسية والمجتمعية وفيما يلي أهم الموضوعات المرتبطة بدراسة التدخل المهني .

الموضوع الأول: المحددات الأساسية للتدخل المهني وتضمن ذلك ما يلي:

أ - التدخل المهني ليس مجرد تصميم البرنامج الذي يتضمن الأنشطةالمتنوعة ويقوم الأفراد والجماعة بممارستها من أجل إشباع رغباتهم وحاجاتهم أو حل مشكلاتهم فقط.

ب- التدخل المهني يركز على الهوية المهنية للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات من حيث أنه يحدد متى يتدخل؟ ولماذا؟ وكيف يتدخل في الموقف الجماعي الحالي؟

جـ- يتضمن التدخل المهني الوسائل والأساليب المهنية التي لها طابع مميز تتميزبها دون الوسائل الأخرى في الممارسة المهنية للطرق المهنية في الخدمةالاجتماعية فقد يستخدم الأخصائي القيادة الطبيعية في التدخل المهني وليس من المناسب أن يستخدم هذا الأسلوب أخصائي خدمة الفرد مثلاً وقد يستخدم

الأخصائي لعب الدور كأسلوب في توضيح مشكلة معينة تواجه بعض الأعضاء وقد لا يناسب هذا الأسلوب أخصائي تنظيم المجتمع.

د - يوجه التدخل المهني نحو نسق معين خلال ممارسة العمل مع الجماعات وقد يوجه إلى أنساق متعددة في العمل مع الجماعات طبقاً لأهداف التدخل المحددة قبل القيام بتنفيذ برنامج التدخل المهني.

هـ- يسعى أخصائي الجماعة إلى البحث عن الإمكانيات المتوفرة في الجماعة أو المؤسسة أو المجتمع حتى يمكن استخدامها في التدخل المهني أي أنه قبل أن يستخدم الإمكانيات يحدد مصادر تلك الإمكانيات المتاحة ومدى ارتباطها بالموضوع والهدف للتدخل المهني.

و- يعتقد البعض أن برنامج العمل مع الجماعات هو برنامج التدخل المهني ولكن نرى أن أخصائي الجماعة قد يستخدم برنامج خدمة الجماعة في التدخل المهني بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ولكنه قد يعد برنامج خاص لتحقيق أهداف التدخل المهني.

الموضوع الثاني : الاسس العلمية والمهنية للتدخل المهني:

تعددت الأسس العلمية والمهنية التي يستند عليها برنامج التدخل المهني حتى يمكن أن نتفق في مضمونه واتجاهاته الإيجابية نحو تحقيق الأهداف المرغوبة من إنجازه حيث تعد أهداف للتدخل المهني المرغوب مهنيا. وفيما يلي أهم الأسس العلمية والمهنية للتدخل المهني:

الاساس الأول : النظريات العلمية:

النظريات العلمية حيث أن النظريات العلمية تتضمن حقائق أساسية تفيد في التعامل مع الأفراد والجماعات بالإضافة إلى أن النظرية العلمية موجه أساسي من موجهات الممارسة والتي تتضمن إتجاهات التدخل المهني وأهدافه الأساسية. **ومن أمثلة النظريات العلمية التي يمكن أن يستند عليها التدخل المهني ومكوناتها المختلفة ما يلي:**

ا- نظرية الدور الإجتماعي:

تتضمن نظرية الدور الاجتماعي التوقعات الخاصة بأدوار الأخصائي والأعضاء وكذلك الحقوق والواجبات المرتبطة بتلك الأدوار، وكيفية تحقق

الأتساق المناسب بين الأدوار وعدم حدوث الصراعات بينها مع مراعاة ما يلي في تحديد الأدوار.

أ - الموضوعات التي يهتم بها الدور المحدد للأعضاء والجماعة والأخصائي الذي يعمل مع الجماعة.

ب- الواجبات المرتبطة بالأدوار المحددة.

جـ- المواقف التي يجب أن تمارس فيها الأدوار.

د- المؤشرات الموضحة لدى ممارسة الأدوار بالأساليب المهنية والاجتماعية المناسبة.

ب- نظرية التفاعل الاجتماعي:

ارتبطت تلك النظرية بكيفية تحقيق الأدوار في المواقف الاجتماعية المختلفة من حيث أن زيادة التفاعل أو انخفاض معدلات التفاعل يؤثر تأثيراً واضحاً في موضوعات الحياة الجماعية وبالتالي لابد أن يحدد الأخصائي مع الأعضاء موضوعات التفاعل، أسلوب التفاعل، من هو مصدر التفاعل، كيف يؤثر الأخصائي في التفاعل الجماعي والوسائل المستخدمة في هذا المجال.

جـ- نظرية النسق الاجتماعي:

تعد تلك النظرية من النظريات الهامة التي يستند عليها الأخصائي من حيث أن النسق يحدد المكونات الجزئية التي تتكون منها الحياة الجماعية وكل جزء يمثل نسق محدد وواضح يقوم بأدوار معينة ترتبط مع بقية الأدوار في إطار أهداف الجماعة وبتوجيه الأخصائي في التدخل في الأنساق الآتية:

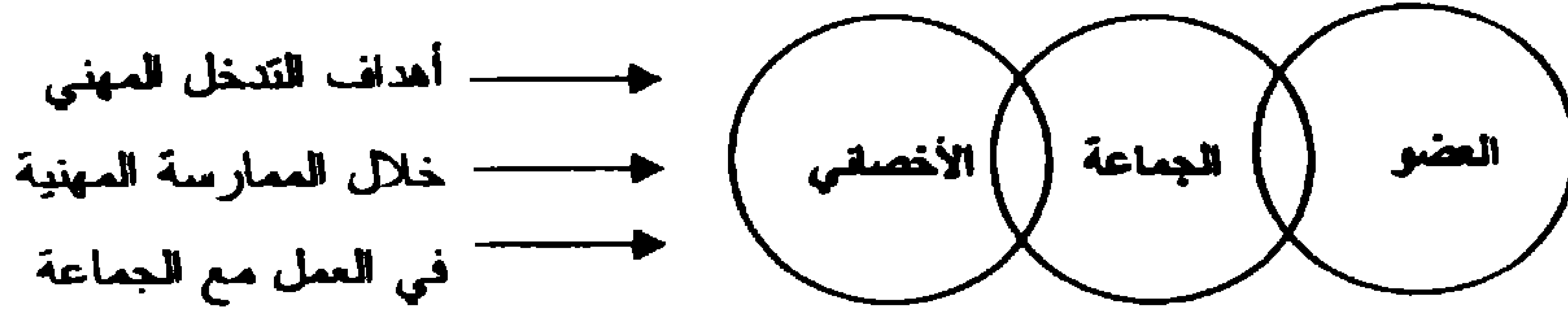
أ- نسق العضو وما يقوم به من تصرفات وأدوار.

ب- نسق العضوية من حيث قيام بعض الأعضاء مثل الجماعات الفرعية ببعض الأدوار والسلوكيات.

جـ- نسق الجماعة كوحدة قائمة بذاتها لها كيانها وشخصيتها المؤثرة في الأعضاء من كافة الجوانب.

د- نسق الأخصائي وما يرتبط به من سمات شخصية وخبرات ميدانية ومهارات متعددة ويمكن إضافة أنساق أخرى طبقاً لمواقف التدخل المهني التي

يهتم بها الأخصائي والتي قد تستخدم (الأنساق) في تحقيق أهداف التدخل المهني.



تفاعل الأنساق معاً

الأساس الثاني: المقومات المهنية:

وتشمل الجوانب الآتية:

- ***الجانب الأول : العناصر المهنية :***

ويقصد بها كافة العناصر المهنية التي ترتبط بها الممارسة المهنية في طريقة العمل مع الجماعات والتي ترتكز على (العضو - الجماعة - الأخصائي - البرنامج) الارتباطات بين كل عنصر وباقي العناصر الأخرى وتتضمن المقومات كذلك الجوانب المهنية وما تشمله من مبادئ ومهارات يلتزم بها أخصائي العمل مع الجماعات ولذلك لا يمكن أن تخلو برامج التدخل المهني من جوانب مهنية توضح الصيغة المهنية للممارسة المهنية لطرق الخدمة الاجتماعية ومن بينها طريقة العمل مع الجماعات.

ويمكن أن نحدد أهم المصادر التي نحصل منها على الأسس المهنية التي يستند عليها التدخل المهني على النحو التالي:

1- المراجع المتخصصة في الخدمة الاجتماعية، خاصة طريقة العمل مع الجماعات .

2- نتائج البحوث والدراسات الخاصة بالتدخل المهني من مختلف ميادين الممارسة الطرق المختلفة.

3- الممارسات المؤسسية وما تتضمنه من خبرات متعددة ومتنوعة تتعلق بممارسة العمل مع الجماعات على اختلاف أنواعها.

4- النماذج المهنية التي تم وضعها كنماذج تصورية وكذلك نماذج تتعلق بالممارسة المهنية والتي يمكن أن نحصل منها على أساسيات مهنية يمكن الاستفادة منها في وضع برامج للتدخل المهني.

5- الخبرات الميدانية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الجماعات وما توصلوا إليه من خبرات يمكن أن تتحول إلى أساسيات بعد اختبارها وتقنينها بالأساليب العلمية.

- ***الجانب الثاني*: بناء وتنفيذ خطة التدخل المهني**:

يتطلب بناء خطة التدخل المهني خطوات ومراحل أساسية حتى يمكن أن تكون بناء مترابط مع بعضه وأهم مكونات بناء برنامج التدخل المهني ما يلي:

1- تحديد أهداف التدخل المهني: ومن الضروري مراعاة الشروط الآتية عند تحديد أهداف التدخل المهني على النحو التالي:

أ- أن يكون الهدف واضحاً محدداً.

ب- أن يكون الهدف مرتبطاً بموضوع التدخل الرئيسي مثل تعديل سلوك الأعضاء المرتبط بالتنظيم الجماعي، أو توجيه الأعضاء للمشاركة في مشروعات معينة مثل التطوع لخدمة البيئة والمشاركة في التوعية الصحية ضد الأمراض المتوطنه في بعض البيئات.

جـ- أن يكون الهدف قابلا للقياس.

د- أن يكون الهدف مرتبطاً بالأنشطة والأعمال التي يقوم بها الأعضاء والجماعة.

هـ- أن يكون الهدف في صياغة تقريرية أم في شكل سؤال مثال لذلك كعبارة تقريرية "مشاركة الأطفال في برامج التدريب على استخدام الحواسب يحقق النمو الذاتي من خلال الجماعات".

ومثالاً للهدف على شكل سؤال إلى أي مدى تحقق مهارات الأخصائي التماسك الاجتماعي في الجماعات؟

وهناك أنواع مختلفة لأهداف التدخل المهني نذكر أهمها على النحو التالي:

أ- التعرف على طبيعة ومفهوم التدخل المهني الذي يقوم به الأخصائي مثل دور الأخصائي مع جماعات الأطفال بلا مأوى.

ب- أهداف خاصة بالعائد الناتج من الممارسة مثالاً لذلك العائد الاجتماعي لمشاركة الأعضاء في لجان الاتحادات الطلابية بالمدرسة الثانوية.

جـ- أهداف خاصة باختيار التكنيكات والأساليب المهنية.

مثال: استخدام لعب الدور في مواجهة مشكلات التحصيل الدراسي مع جماعات طلاب المرحلة الإعدادية.

د- أهداف تتعلق بالمشكلات التي قد تواجه الأعضاء والممارسة مثل التدخل المهني لمواجهة السلبية لدى بعض الأعضاء في جماعات النشاط المدرسي.

- **الجانب الثالث : الموجهات النظرية لبرنامج التدخل المهني (علميا – مهنيا)**

من الضروري تحديد الموجهات النظرية التي يستند عليها برنامج التدخل المهني منذ وضع الأهداف حتى الوصول إلى تحقيق التدخل المهني وتقويمه من كافة الجوانب وأهم تلك الموجهات.

1- موجهات النظريات العليمة حيث نجد أن أهم النظريات التي يمكن الاستعانة بها كموجه لبرنامج التدخل المهني هي تلك النظريات التي توجه كيفية دراسة سلوك الإنسان ، وتوجيه التفاعل وكذلك مواجهة صارع الأدوار ، بالإضافة إلى النظريات الخاصة بحل المشكلات وتنمية القدرات القيادية لدى الأفراد والجماعات ويمكن عدم ذكر النظريات كما هى ولكن قد يذكر أهم المفاهيم التي تتكون منها النظريات مثال مفهوم السلوك، الدور الاجتماعي، التبادلية، العلاقات القيادية، النسق الاجتماعي.

2- الأسس المهنية التي تستند عليها في برنامج التدخل كالأسس التي تتعلق بالممارسة في إطار الفلسفة والمبادئ والمهارات المهنية ويجب أن يلاحظ ما يلي في هذا المجال:

أ- ربط الموجه المهني بموضوع التدخل من حيث أهمية استخدامه والأساليب المتبعة مثالاً لذلك استخدام مبدأ التنظيم الوظيفي المرن مع أعضاء جماعات الشباب وكيفية تحقيق مضمون المبدأ وكيف يتم ذلك كتدخل مهني يقوم به الأخصائي.

ب- تحديد جوانب الموجهات المهنية وعدم ذكر عنوان الموجه فقد يذكر الباحث أو الأخصائي أننا سوف نستعين بالمهارة في تكوين العلاقات ونركز على

جوانب تدعيم العلاقة المهنية لأنها المحور الأساسي في هدف تلك الدراسة المرتبطة بالتدخل المهني.

جـ- ضرورة تحديد كل موجه طبقاً لعلاقته بجوانب التدخل بصفة عامة منذ تحديد الأهداف وعدم ذكر الجوانب النظرية التي تتعلق به فقط بل أن يكون له جانباً تطبيقياً في إطار برنامج التدخل المهني.

الموضوع الثالث : عمليات التدخل المهني:

تبدأ عمليات التدخل المهني منذ تحديد الجماعة كنسق سوف يعمل مع الأخصائي الاجتماعي ومن الضروري أن نراعي أن تحديد تلك العمليات مبنياً على أهداف التدخل وعلى الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات **ويمكن أن نحدد أهم عمليات التدخل المهني فيما يلي:**

العملية الأولى: عملية التحديد والتهيئة لبرنامج التدخل المهني:

وتتطلب ممارسة طريقة العمل مع الجماعات التحديد الواضح بالنسبة لمتطلبات الممارسة ماذا سوف نفعل؟ ولماذا نقوم بهذه الأعمال؟ ومن الذي سوف يقوم بها؟ وكلما كان التحديد متمشياً مع أهداف التدخل كلما كان هناك فرصة مناسبة للتهيئة المناسبة للأعضاء والجماعة لما يجب أن يقوم به الأخصائي مع الأعضاء والجماعة وقد يكون التحديد مرتبطاً باحتياجات الأعضاء والجماعة. أو أن التحديد مرتبطاً بالأدوار التي يجب أن يقوم بها الأخصائي وكذلك تحديد المجال الزمني والمكاني لما يجب أن يقوم به الأخصائي مع الأعضاء والجماعة.

ويستخدم أخصائي الجماعة وسائل هامة لتحديد وتقدير متطلبات التدخل وأهمها ما يلي:

أ- الملاحظة لما يعبر عنه الأعضاء والجماعة وكذلك لما يصدر عنهم من سلوكيات متنوعة.

ب- الاستفتاءات الشاملة التي تتضمن رغبات واحتياجات الأعضاء والجماعة.

جـ- المقاييس المختلفة التي يمكن الاستعانة بها عند ممارسة العمل مع الأعضاء والجماعة.

د- التقارير الدورية التي يبدأ بتسجيلها الأخصائي عندما يعمل مع الجماعة التي يوجه إليها التدخل المهني.

وعند تحديد الأهداف والاحتياجات وتقديرها يبدأ أخصائي الجماعة تهيئة الأعضاء والجماعة للتفاعل مع برنامج التدخل والاهتمام بالمضمون الفعلي الذي يتضمنه والمشاركة في أنشطته المختلفة بتوجيه أخصائي الجماعة مثالاً لذلك، قيام الأخصائي بتهيئة الجماعة لتقديم الأفكار والمقترحات المختلفة بمشاركة الجماعة في مشروعات خدمة البيئة ويطلب من لجنة من بعض الأعضاء المختارين لدراسة الأفكار وعرضها بهدف مواجهة سلبية هؤلاء الأعضاء.

***العملية الثانية*: *المناقشة والعرض لمكونات برنامج التدخل المهني*:**

التعرف على وجهات نظر الأعضاء وكيفية مشاركتهم في تحقيق أهداف التدخل حتى لا يواجه الأخصائي بالرفض أو الصراعات التي قد تحدث معه عند تنفيذ خطوات التدخل المهني ولذلك يجب أن يكون الأخصائي محدداً في عرض مكونات التدخل المهني فمنذ تشجيع الجماعة على المشاركة مع مؤسسات المجتمع يجب تحديد جوانب تلك المشاركة وأهميتها مع ضرورة التدريب على كيفية المشاركة.

***العملية الثالثة*: تحديد موضوعات ومواقف التدخل المهني:**

من المعروف أن التدخل المهني يهدف إلى التوحيد والتأثير في جوانب معينة من حياة الأعضاء والجماعة فقد يوجه التدخل نحو تدعيم العلاقات، إكساب خبرات معينة، حل مشكلات وصراعات تواجه الأعضاء والجماعة ولذلك يجب أن يكون البرنامج موجهاً للموضوعات التي من الضروري أن **تتوفر بها الشروط الآتية:**

أ- ارتباط الموضوعات والمواقف بالأهداف الأساسية لطريقة العمل مع الجماعات وللجماعة أيضاً.

ب- ارتباط الموضوعات والمواقف بالحياة الجماعية مثل ارتباط مجالات خدمةالمجتمع بالجماعات التطوعية.

جـ- ارتباط الموضوعات والمواقف بالخبرات والمهارات التي يتميز بها الأخصائي حيث يستطيع أن يتعامل معها ويوجه مكوناتها نحو أهداف التدخل المهني.

د- أن تكون تلك الموضوعات والمواقف واقعية وملموسة وواضحة أمام الاخصائي والأعضاء والجماعة حتى يكون الأثر الفعال عند تعامل برنامج التدخل المهني معها.

العملية الرابعة: تحديد الوسائل والاساليب المهنية:

يستخدم في التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات وسائل متعددة حيث أن الوسيلة تعد هى الطريق المؤدي إلى تحقيق الأهداف وكذلك الحصول على أهم الحقائق والمعلومات التي تفيد في تحقيق التأثير المباشر وغير المباشر للتدخل المهني، **ويتم اختيار الوسيلة طبقاً للمحددات الآتية:**

1- اختيار الوسيلة التي يسهل استخدامها في مجالات التدخل المهني.

2- استخدام الوسيلة التي يمكن للممارس أن يحصل عليها في الوقت المناسب.

3- تحديد الوسيلة طبقاً للخبرات السابقة التي تتعلق باستخدامها في المجالات المماثلة للمجال الحالي.

4- استخدام الوسيلة التي توفر الوقت والجهد خلال استخدامها.

أهم وسائل التدخل المهني فهي كما يلي:

أن أهم الوسائل التي يمكن استخدامها في تحقيق أهداف التدخل المهني خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات فهي ما يلي:

1- المناقشة الجماعية وتوجيهها نحو الأهداف المرغوبة.

2- التركيز على المهام التي تفيد في تحقيق أهداف التدخل المهني.

3- الاستعانة بالخبراء المتخصصين في موضوعات التدخل المهني.

4- استخدام القيادات الطبيعية المكونة من الجماعات التي تعمل معها.

5- استخدام القواعد واللوائح المنظمة للأدوار التي يقوم بها الأخصائي وأعضاءالجماعة وكذلك المنظمة للإجراءات التي يجب أتباعها خلال ممارسة العمل مع الجماعات.

6- استخدام المشكلات كمواقف للتدخل المهني من أجل توجيه التفاعل الجماعي توجيها سليماً نحو تحقيق الأهداف المرغوبة.

7- الاستعانة بالأعضاء ذوي المهارات العالية في زيادة معدل التفاعل كذلك في التأثير على بقية الأعضاء للمشاركة في الحياة الجماعية واكتساب المهارات المماثلة لدى هؤلاء الأعضاء.

ويستطيع الأخصائي الاستعانة بالوسائل الممكنة وكذلك يمكن للأخصائي الاجتماعي أن يستخدم أكثر من وسيلة في موقف معين طبقاً لمضمون هذا الموقف كذلك تمشياً مع الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها.

الموضوع الرابع : الأساليب المستخدمة في التدخل المهني:

أما عن الأساليب التي يمكن استخدامها في مواقف التدخل المهني فيجب أن نحددها طبقاً للمحددات الآتية:

1- استخدام الأساليب التي يمكن أن يتبعها الأخصائي بطريقة مؤثرة وهادئة في الحياة الجماعية.

2- استخدام الأساليب المرتبطة بطبيعة الممارسة المهنية للطريقة والتي تتمشى مع مكونات المواقف الجماعية(الأعضاء والأخصائي-البرامج-العلاقات).

3- يفضل استخدام الأساليب التي تراعي مراحل النمو والخصائص التي تتميز بها حيث أن مرحلة الطفولة المتأخرة تختلف من مرحلة الشباب وبالتالى من الضروري اختيار الأساليب المناسبة.

4- أساليب التدخل قد يقوم بها الأخصائي منفرداً أو بالاستعانة بالآخرين والأعضاء أو الخبراء طبقاً لأهداف التدخل المهني.

5- أساليب التدخل من الضروري أن تكون شاملة بالنسبة للجوانب المهنية والعلمية والإنسانية أي أنها لا تركز على جوانب دون غيرها لأن الموقف الإنساني متكامل بالنسبة للعوامل المؤثرة في الحياة **ومن أمثلة أساليب التدخل المهني ما يلي:**

الأساليب المباشرة:

يستخدم الأخصائي خبراته ومهاراته بشكل مباشر مع الأعضاء والجماعة ويقدم لهم نماذج من تلك المهارات وكيفية اكتسابها وبالتالي فهو يحدد مباشرة ماذا يجب أن يقوم في هذا الموقف أي أنه توجيه مباشر فقد يتدخل الأخصائي مباشرة

في حل المشكلة من خلال السعي نحو التوجيه لوقف التفاعل وإيضاح الأضـــرار الناتجة من استخدام بعض الألفاظ غير المقبولة في التعامل من خـــلال المواقـــف المختلفة.

اما عن الاساليب غير المباشرة:

يقصد بها تلك الأساليب التي تستخدم فيها بعض الوســـائط ولا تقـــدم مباشـــرة للأعضاء والجماعة، فقد يستخدم الأخصائي أحد الأعضاء الذي يحكي عن خبرات سابقه له مما قد يؤدي إلى تحقيق أهداف محددة للتدخل المهني، كذلك قد يـــستخدم الأخصائي القيادة الطبيعية في مساعدة الأعضاء لمواجهة مشكلات معينة دون أن يتدخل مباشرة في هذه المواقف وقد يعرض الأخصائي مواقف تتعلق بجماعة من الجماعات وما حدث فيها ويوجه الجماعة إلى مراعاة عدم الوقـــوع فـــي نفـــس المواقف التي قد تتضمن مشكلات أو صراعات معينة مما يتطلب اتخاذ التـــدابير المحددة في هذا المجال.ونستخلص في إطار ما سبق أن التدخل المهنـــي لا يـــتم بطريقة عشوائية بل بطريقة منظمة من خلال تجديد وســـائل وأســـاليب ملائمـــة لمواقف التدخل وعدم التوجه نحو وسائل أو أساليب غير معروفة أو أن إمكانيـــة استخدامها صعبة في هذا المجال في مواجهة تلك المواقف.

الموضوع الخامس: الإجراءات التنفيذية للتدخل المهني:

يقوم الأخصائي باتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ التدخل المهني طبقاً للموجهات التي سبق تحديدها وفي إطار الأهداف التي يـــسعى إلـــى تحقيقهـــا **ويتبـــع فـــي الإجراءات التنفيذية للتدخل المهني ما يلي:**

الإجراء الأول:

تهيئة الأعضاء والجماعة لمضمون التدخل المهني والأهداف التي نسعى إلـــى تحقيقها مثل إعادة التماسك، إعادة التنظيم الوظيفي بعد مراجعته مـــع الجماعـــة، مساعدة القيادات الطبيعية على القيام بأدوارهم.

الإجراء الثاني:

القيام بالأدوار المطلوبة للتدخل المهني التي سيمارسها الاخـــصائي أو التـــي سوف يحددها للأعضاء والجماعة **ومن بين تلك الأدوار ما يلي:**

ادوار الاخصائي:

1- استثارة الأعضاء نحو التوجه لموضوع التدخل.

2- تحفيز الأعضاء للمشاركة في مواقف التدخل المهني.

3- مصدر المعلومات والخبرات للحياة الجماعية.

4- القيادة المهنية للمواقف والأعمال والسلوكيات اللازمة لمواقف التدخل.

5- المرشد لبعض المواقف التي تطلب الإرشاد بمعنى توفير المعلومات والحقائق والخبرات كذلك الإنصات لما يقوله أو يعبر عنه الأعضاء والجماعات.

6- الخبير الذي يستطيع أن يقدم خبرات متنوعة متعددة يستفيد منها الأعضاء والجماعة من خلال مواقف الحياة الجماعية.

7- المعلم الذي يتدخل لتعليم الأعضاء المهارات، الخبرات السلوكيات، الأعمال التي يجب القيام بها خلال الحياة الجماعية ومواقف التدخل المرتبطة بها، بالإضافة إلى الأدوار التي يقوم بها الأخصائي هناك .

ادوار الاعضاء خلال مواقف التدخل المهني وهي كما يلي:

يتم تحديد أدوار الأعضاء بناء على أهداف التدخل المرغوبة فقد يقوم الأعضاء ببعض الأدوار الآتية:

- **أدوار المبادرة:** بتقديم أفكار واهتمامات وخبرات يمكن الاستفادة بها في هذا المجال.

- **أدوار الوسطاء:** بحيث يمكن أن يقوم بعض الأعضاء بالتوسط لدى البعض الآخر في توجيه التفاعل الجماعي والمشاركة في الحياة الجماعية **ويتحقق ذلك من خلال عمليات اساسية هي:**

• عمليات التبادل الاجتماعي	(التبادلية)
• عمليات المساندة الاجتماعية	(التساند)
• عمليات التدعيم لما يقوم به الأعضاء	(الدعم الاجتماعي)
• عمليات المدافعه الاجتماعية	(المدافعة)

- **ادوار القيادة:** ويقصد بها الأعضاء الذين يستطيعون القيام بأدوار قيادية حتى في حالة عدم ارتباطها بالمراكز القيادية وهنا نطلق عليهم أنهم مصادر السلوك القيادي.

- **ادوار الخبراء:** الذين لديهم خبرات ومهارات ربما أفضل من غيرهم عن باقي الأعضاء الذين ينتمون للجماعة.

- **ادوار مصدر المعلومات والحقائق:** الخاصة بالأنشطة والمشكلات والمواقف المختلفة التي تواجه الجماعة وفي إطار ما سبق من الأدوار التي يمكن أن يقوم بها أعضاء الجماعة وغيرها من الأدوار الأخرى يمكن أن يقوم الأخصائي باستخدام أدوار هؤلاء الأعضاء وتوجيهها نحو تحقيق أهداف التدخل المهني ولذلك لابد للأخصائي أن يدرس أدوار الأعضاء المختلفة وكيفية القيام بها دون صراعات بل استخدامها بالطريقة الميسرة والتي توظف في اتجاه تحقيق أهداف التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات.

الإجراء الثالث:استخدام المكونات المهنية اللازمة لتحقيق التدخل المهني، ومن اهم تلك المكونات ما يلي:

1- المكونات التنظيمية ويقصد استخدام التنظيمات الاجتماعية المناسبة في هذا المجال.

2- المكونات المتعلقة بالممارسة المهنية كالمبادئ والمهارات التي تتناسب مع مواقف التدخل والأهداف الخاصة بها.

3- المكونات الاجتماعية والمهنية وهى خاصة باستخدام العلاقات التي يجب أن تتكون مثل العلاقة المهينة، العلاقة بين الأعضاء وقائد الجماعة العلاقات التي تتكون بين أعضاء الجماعات الفردية.

4- المكونات الإدارية وهى الجوانب الإذارية التي تتعلق بالمجال الزماني والإجرائي في حياة الجماعة مثل إعداد سجلات خاصة للعضوية وتنظيم تسجيل الاجتماعات وتنظيم الشئون المالية الخاصة بالجماعة.

5- المكونات السيكولوجية وهى الجوانب السيكولوجية التي ترتبط بكافة المواقف الجماعية والتي قد يستخدمها الأخصائي في عمله مع الجماعة **مثل الجوانب الآتية:**

- استخدام المشاعر الإيجابية.
- التعبير عن المشاعر حتى وإن كانت مشاعر سلبية.
- الدافعية نحو القيام بعمل معين.

* اتجاهات الأعضاء نحو عمل معين أو سلوك محدد.
* الجانب الأنفعالي نحو موضوع معين سواء كان هذا الأنفعال سلبياً أو إيجابياً.

ومن الضروري أن يراعي الأخصائي أن التعبير عن تلك المكونات السيكولوجية يرتبط بالأعضاء، الجماعة الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الأعضاء والجماعة.

الإجراء الرابع: استخدام المواقف الجماعية كمواقف اساسية للتدخل المهني:

لابد أن يرتبط التدخل المهني بالمواقف الحقيقية والواقعية للتدخل المهني حتى يشعر العضو والجماعة بأهمية الحياة الجماعية ويتأكد القادة من أن ما يقوم به الأخصائي من أدوار وممارسات مختلفة خلال الحياة الجماعية هو من اجل تحقيق التغيير المرغوب والوصول بالجماعة نحو الأفضل ومن أهم المواقف التي يمكن أن تستخدم في هذا الإطار ما يلي:

1- استخدام المواقف الموضحة للعلاقة المهنية بين الأخصائي والأعضاء والجماعة التي تتضمن الثقة والاحترام والرغبة في قبول ما يقدمه الأخصائي والاستفادة من مضمون ما تتضمنه تلك العلاقة.

2- استخدام مواقف الاختلافات والانقسامات التي تحدث في الجماعة لكي يقوم الأخصائي بالتدخل المهني من أجل مساعدة الأعضاء على التحول إلى حالة التماسك والتضامن الاجتماعي الذي يؤثر في الأعضاء ويحقق أهداف الجماعة مثل حالة انقسام الجماعة إلى فريقين كل منهما يرغب ممارسة أحد أنواع الأنشطة.

3- استخدام مواقف التدريب والتعليم لاكتساب خبرات ومهارات جديدة للأعضاء والجماعة حيث أن تلك المواقف يمكن أن توجه التفاعل الجماعي وتؤثر في اهتمام الأعضاء لاكتشاف إمكانياتهم وقدراتهم التي يجب تدريبها وتنميتها واستخدامها خلال الحياة الجماعية.

4- استخدام المواقف الخاصة بتحمل المسئولية حيث أن الجماعة ترتبط بالتنظيم الوظيفي المرن الذي يتضمن توزيع المسئوليات وتحديد الوظائف التي يؤديها من يتحمل المسئولية في إطار المشاركة في إدارة الحياة الجماعية.

5- استخدام مواقف الرغبة في الحصول على المعارف والمعلومات المرتبطة بالأنشطة والأعمال التي ترتبط بها الجماعة في كافة المواقف الجماعية حيث أن تدخل الأخصائي في تلك المواقف يحقق أهداف أساسية لأن الأعضاء والجماعة الذين لا يعرفون المعرفة العلمية الصحيحة وكذلك المعلومات التي لها أهمية في الحياة الجماعية وكذلك في الحياة العامة لن يمكنهم المشاركة والأداء الاجتماعي المناسب خلال الحياة الجماعية وعضوية الجماعة.

6- التدخل في المواقف الخاصة بمساعدة بعض الأعضاء الذين لا يستطيعون التكيف في الحياة الجماعية واتباع الأساليب المناسبة لذلك مثل العضو السلبي، المنطوي، العدواني، المتردد، الثرثار، وغيرهم من الأعضاء الذين يستخدمون أساليب تدل على سوء التكيف، ومن الضروري أن يتدخل الأخصائي سواء من خلال تعامله مع الأعضاء فردياً أو تعامله مع هؤلاء الأعضاء خلال تواجدهم خلال المواقف الجماعية.

7- مواقف التشجيع والتوجيه نحو ممارسة الأعمال والأنشطة واتباع السلوكيات الملائمة للحياة الجماعية وقد يستخدم الأخصائي بعض الأساليب في إطار التدخل المهني الذي يؤديه مع الأعضاء والجماعة على النحو التالي:

أ) مساعدة العضو على تغيير السلوك غير المرغوب فيه خلال الحياة الجماعية كالعدوانية، السلبية، ... الخ.

ب) مساعدة العضو على تعديل بعض أنماط السلوك مثل التعبير عن الرغبات والحاجات وتقديم المقترحات على أن تكون بالأسلوب المناسب

جـ) تدعيم الأعضاء في ممارسة السلوكيات المرغوبة مثل تقديم المقترحات والأفكار ومواجهة الخوف من عدم قبولها.

د) مساعدة الجماعة من خلال التدخل المهني على قبول الأعضاء خاصة الجدد أو من يمارس سلوكاً سلبياً ثم تم تعديل سلوكه.

هـ) مساعدة القادة على كيفية التعامل مع الأعضاء ومساعدتهم في المشاركة والاندماج في الحياة الجماعية.

و) مساعدة الجماعة على تحقيق التماسك الاجتماعي من خلال تدعيم العلاقات وربطهم بأهداف الجماعة.

الإجراء الخامس: تحديد عائد التدخل المهني للأعضاء والجماعة:

يقوم الأخصائي الاجتماعي بوضع وتنفيذ خطة التدخل المهني من خلال خطوات وعمليات وإجراءات أساسية تبدأ بتحديد الأهداف الأساسية للتدخل المهني، ويتبع تنفيذ خطة التدخل التعرف على عائد التدخل حتى يمكن أن نصل إلى ما تحقق من أهداف، وما هي الجوانب التي لم تتحقق.

ويمكن أن نحدد أهم جوانب تحقيق الأهداف التي يجب التأكد منها على النحو التالي:

1- عائد التدخل الذي يرتبط بالعلاقات بين أعضاء الجماعة خلال المواقف الجماعية المختلفة.

2- عائد التدخل الذي يتعلق بمدى ما اكتسبه الأعضاء من خبرات ومهارات تتضح في سلوكهم وتعاملهم مع بعضهم البعض، ومن خلال أداء أدوارهم أيضاً.

3- عائد التدخل الذي يتعلق بالأداء الاجتماعي في المواقف المختلفة سواء بالنسبة لمواجهة المشكلات أو في القيام بالأدوار الاجتماعية المختلفة.

4- عائد التدخل الذي يتعلق بالعلاقة المهنية المبنية على الثقة والحوار والاحترام والتقدير المستمر بين الأخصائي والأعصاء وبينه وبين الجماعات في مختلف المواقف الجماعية.

5- عائد التدخل بالنسبة للإنجازات التي يقوم بها الأعضاء والجماعة والتي تتضح في نوع الإنجازات ومستوى تحقيقها وأهميتها بالنسبة للأعضاء والجماعة مثل إنجاز الأنشطة، المشروعات، تنظيم الحياة الجماعية وغيرها من الإنجازات.

6- عائد التدخل الذي يرتبط بتطوير الحياة الجماعية من حيث إدخال الأساليب المتطورة على الأنشطة والرغبة في الوصول للأفضل بالنسبة للمشاركة بين أعضاء الجماعة وبين الجماعة والجماعات الأخرى، وكذلك بين الجماعة والمؤسسات الموجودة في المجتمع سواء المحلي أو القروي.

ويستطيع أخصائي الجماعة أن يحدد جوانب العائد الناتج من التدخل المهني ومن الضروري أن يرتبط عائد التدخل المهني بالعناصر الآتية:

- أعضاء الجماعة سواء فردياً أم جماعياً.
- الجماعة كوحدة قائمة بذاتها.
- بعض الأعضاء الذين يختص بهم التدخل نظراً لظـروفهم الشخـصية وطبيعة مشاركتهم التي تتطلب ضرورة التدخل ولها سمات خاصة.
- الأنشطة التي يمارسها الأعضاء وما يرتبط بها من أعمال وإجـراءات تتطلب التدخل لتنظيمها وتعديلها.
- العلاقات الخاصة بالأعضاء بين بعضهم الـبعض أو بـين الأعـضاء والأخصائي حرصاً على توجيه تلك العلاقات وتدعيمها أو تعديلها في بعض المواقف.

ويمكن أن نحدد عائد التدخل من خلال جدول عائد التدخل الذي يمكن وضعه بالصورة التالية حتى يدرس الأخصائي الاجتماعي جوانب التدخل المهني في إطار منظم ومحدد بالنسبة لكل عنصر من العناصر التي يتكون منها البناء الاجتماعي ، وكذلك المواقف المكونة للحياة الجماعية.

تدريبات عامة

<u>**التدريب الأول :**</u> ما هي الفروق الأساسية بين الموجهات والعمليات؟

1-　　　　　　2-

3-　　　　　　4-

<u>**التدريب الثاني :**</u> وضح رأيك في العبارات الآتية مع بيان أهم الأسباب

1- الملاحظة ضرورة في كافة عمليات الدراسة للجماعة ومشكلاتها ؟

2- الخطوة الأولى في التدخل المهني هو عرض المقترحات للأعضاء والجماعة !

3- يجب على أخصائي الجماعة التدخل في مواقف الاختلافات والانقسامات فقط .

<u>**التدريب الثالث :**</u> ضع الأطار المناسب لتحديد أهم أساليب التدخل في العمل مع الجماعة .

يمكن وضع جدول العائد على النحو التالي:

نموذج لجدول عائد التدخل من خلال العمل مع جماعة

(الحياة الأفضل) لأطفال بلا مأوى – أطفال الشوارع

موضوع التدخل	وسيلة التدخل	أسلوب التدخل	عائد التدخل
السلوك العدواني	المناقشة الجماعية لعب الدور من خلال أنشطة محددة	استخدام الأعضاء المؤثرين تحديد التفاعل وموجهاته	تعديل بعض أساليب التعامل بين أعضاء الجماعة
المشاركة في الحياةالجماعية	تحديد المهام الأساسية لكل عضو خلال مواقف المشاركة (أدوار الأعضاء)	استخدام القيادات الطبيعية في توجيه الاعضاء الأنشطة النوعية	الالتزام بنوع المشاركةحدود المشاركة
العلاقة بين الأعضاءوالقادة في الجماعة	الحوار والمناقشة حول مواقف تتضمن سوء العلاقات بين القادة والأعضاء	التدخل المباشرباستخدام قدرات الأخصائي في وضع الحدود للسلوك	تعديل أساليب التعامل بين القادة والأطفال خلال مواقف الأنشطةالمختلفة
الالتزام بنظام الحياةالجماعية وتدعيم ماتضعه من تنظيم وظيفي	لوحات النظام والتنظيم الجماعي والتعبير نحو مكوناتها	تحديد مباشر للممارسات السلبيةوالإيجابية لدى بعض الأعضاء وكيفية تعديلها أو تغييرها	التعرف على النظام الالتزام بالمسئولين في التنظيم الاعتراض على بعض النظم ومعرفة أسباب الاعتراض
اكتشاف القدرات والإمكانيات واستخدامها بطريقةأفضل	استخدام الفيلم الموضح لإمكانيات الطفل واستخدامها إيجابياً	مشاهدة الفيلم إتاحة الفرص للتعليق وضع موجهات ناتجة من الفيلم للأطفال	التعبير عن قدراتهم رغبات الأطفال في استخدام قدراتهم بأسلوب أفضل
اختيار الأصدقاء والتعامل معهم	المناقشة الجماعية التي تتضمن أفكار محددة عن اختيار الأصدقاء	عرض نماذج من الأطفال لاستخدام أفكار الأطفال لنفسهم	الاتجاه نحو مراجعةكيفية التعامل مع الأصدقاء وشروط اختيارهم

الإجراء السادس: تقويم التدخل المهني بطريقة خدمة الجماعة:

يتبع الأخصائي الاجتماعي في هذا الإطار أساسيات التقويم من حيث وضع الأهداف الخاصة به، تحديد وسائل للتقويم وكذلك الأساليب التي سوف تتبع ويمكن الاستعانة بالمكونات والمضمون الخاصة بالتقويم في طريقة العمل مع الجماعات ويمكن أن نحدد بعض التساؤلات التي يجب الرد عليها خلال القيام بالتقويم على النحو التالي:

أولاً: الأهداف الأساسية للتدخل المهني:

1- ماذا تحقق من أهداف التدخل المهني التي تم تحديدها؟

2- ما هى العناصر التي ارتبطت بها الأهداف (أعضاء الجماعة، الأنشطة، ..الخ)؟

3- ما هى مؤشرات تحقيق الأهداف كعائد للتدخل المهني؟

4- ما علاقة أهداف التدخل المهني بأهداف ممارسة طريقة العمل مع الجماعات؟

ثانيا: تقويم التدخل المهني بالنسبة لاستخدام الوسائل والأساليب:

يسعى الأخصائي الاجتماعي للإجابة على تلك التساؤلات على النحو التالي:

1- ما أهم الوسائل المستخدمة في التدخل المهني وأهميتها بالنسبة لموضوعات التدخل المهني؟

2- ما هى أهم أساليب التدخل المهني التي اتبعها الأخصائي الاجتماعي؟

3- ما المعوقات التي واجهت الأخصائي عند استخدام تلك الوسائل والأساليب؟

4- كيف حدد الاخصائي الاجتماعي وسائل وأساليب التدخل المهني؟

ثالثا: تقويم التدخل المهني من حيث مدى استخدام المبادئ والمهارات المهنية في إطار التدخل المهني:

ويمكن أن نطرح بعض التساؤلات في هذا الإطار على النحو التالي:

1- ما المبادئ المهنية التي استخدمها الأخصائي الاجتماعي؟

2- ما المهارات المستخدمة في هذا الإطار وعلاقة تلك المهارات بأهداف التدخل المهني؟

3- ما محددات استخدام المبادئ والمهارات في مواقف التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات؟

الموضوع السادس: تقويم التدخل المهني من حيث التغيير او التعديل الذي تم تحقيقه للأعضاء والجماعة:

ويمكن أن نحدد الموضوعات التي يجب تحديد مدى التغيير أو التعديل في مضمونها على النحو التالي:

1- العلاقات الاجتماعية والمهنية.

2- السلوكيات التي يتميز بها أعضاء الجماعة والسلوك العام للجماعة ككل.

3- الأنشطة والأعمال التي يقوم بها الأعضاء وكذلك الجماعة.

4- المشكلات التي قد تحدث بين أعضاء الجماعة أو بين الأعضاء والقادة الطبيعيين في الجماعة.

5- اكتساب المهارات والخبرات اللازمة للحياة الجماعية.

6- التنظيم الوظيفي الذي تتميز به الجماعة.

7- الأدوار التي يقوم بها الأعضاء والجماعة ومدى تحقيق تلك الأدوار للأهداف المرتبطة بها.

ويضع أخصائي الجماعة الموضوعات التي ترتبط بأهداف التدخل المهني من أجل تقويمها كمياً وكيفياً من خلال استخدام الوسائل والمقاييس المناسبة لذلك التي نذكر **أهمها على النحو التالي:**

1- إعداد مقاييس لتقويم التدخل المهني من تصميم الباحث أو الممارس أو يتم وضعه عن طريق الخبراء في مجالات ممارسة الأخصائي لطريقة العمل مع الجماعات.

2- استخدام الملاحظة المقننة والمحددة لموضوعات التدخل المهني على أن تتضمن جوانب كيفية وكمية في ذات الوقت ويمكن أن يقوم بها الممارس أو الباحث وقد يستعين بالمتخصصين المدربين في هذا الإطار.

3- استخدام التقارير الدورية مع ضرورة تحديد محددات استخدامها ووضع مؤشرات تتعلق بموضوعات التدخل المهني حتى يمكن تقويمها كمياً

وكيفياً من خلال وضع مستويات رقمية لبعض مكونات التقارير، والاستعانة بتحليل مضمون التقارير الدورية.

4- جداول العائد حيث تتضمن تلك الجداول المكونات المختلفة لموضوعات التدخل المهني ويتطلب الاستعانة بها تحليل تلك الموضوعات كيفياً والوصول إلى النتائج الخاصة بها وكذلك وضع مستويات كمية تحدد أهمية مكونات العائد من الجوانب الأساسية التي يرتبط بها.ويمكن للأخصائي الاجتماعي الذي قام بالتدخل المهني الاستعانة بوسيلة أو عدة وسائل لتقويم عائد التدخل المهني ويفضل استخدام الوسائل القياسية لأنها تحدد المستويات التي وصل إليها التدخل المهني من كافة الجوانب.

الموضوع السابع :المشكلات التي تواجه الاخصائي الاجتماعي عند القيام بالتدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات.

هناك عدة مشكلات تواجه الأخصائي الاجتماعي يجب أن نحددها ونسعى إلى محاولة علاجها حتى يحقق التدخل المهني أهدافه الأساسية وأهم تلك المشكلات ما يلي:

المشكلة الاولى: مشكلة تحديد اهداف التدخل المهني: يرى البعض أن أهداف التدخل المهني تنبع من الأعضاء أو أنها تحدد من خلال نظام المؤسسة واللائحة الداخلية المنظمة لأعمالها، كما يرى البعض الآخر أن الأهداف تحدد طبقاً لرؤية الأخصائي الاجتماعي دون غيرها من موجهات .أخرى.ونراعى أن أهداف التدخل المهني يتم تحديدها في ضوء المواقف والأعمال والتصرفات التي يقوم بها الأعضاء والجماعة وفي إطار الأهداف الأساسية التي تم تحديدها مع بداية حياة الجماعة ويتم ذلك في إطار وظيفة المؤسسة أي أن الأهداف ترتبط بالمحددات التي ترتبط بها ممارسة العمل مع الجماعات، ويقوم الأخصائي بالرجوع إلى تلك المحددات حتى تكون هناك أهداف واقعية يمكن تحقيقها في إطار الحياة الجماعية.

المشكلة الثانية: المهام اثناء الحياة الجماعية دون توجيه من اخصائي الجماعة: وتوجيه الأخصائي لتلك الجوانب وفي إطار ما يعتقده البعض أن التدخل المهني هو الممارسة المعتادة للأنشطة والأعمال ولذلك ما هو الفرق بين الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات باستخدام البرامج والتنظيم والعلاقات وبين التدخل

المهني كهدف موجه للعضو، الأعضاء، الجماعة لتحقيق جانب محدد في هذا الإطار، ولذلك نسعى إلى التفرقة بين الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات والتدخل المهني على النحو التالي:

الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات	التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات
• تحقيق أهداف الطريقة في إطار أهداف المؤسسة والمجتمع.	• تحقيق أهداف التدخل المهني التي تكون جانباً من أهداف الطريقة المهنية.
• يستخدم كافة المبادئ والمهارات والأساليب المهنية.	• يستخدم المبادئ والمهارات المرتبطة بموضوع التدخل المهني.
• يقوم الأخصائي بالأدوار المهنية خلال المواقف المتتالية للحياة الجماعية.	• يسعى الأخصائي إلى وضع أهداف معينة للتدخل المهني بناءاً على المواقف والمشكلات الواقعية في إطار رؤية مهنية وخبرة ميدانية.
• يسعى الأخصائي لتحقيق أهداف معينة وضعت في إطار مهني من خلال مشاركة الأعضاء والجماعة والأخصائي.	• يرتبط التدخل المهني بالممارسات والتصرفات والإجراءات التي توجه لتحقيق أهداف محددة (أهداف التدخل المهني).
• الممارسة المهنية ترتكز على أنشطة خاصة برغبات وحاجات الأعضاء وأهداف المؤسسة.	• التدخل هو الممارسة المقصودة وإدراك أهمية ممارسة الأدوار في مواقف معينة أي أن هناك ضرورة تحديد قيام الأخصائي بأدوار ومؤثرات مهنية هادفة في ذات الوقت.
• ضرورة قيام الأخصائي بالممارسة والتوجيه للتفاعل الجماعي دون تدخل مقصود.	

وفي إطار ما سبق يجب أن نؤكد أن برنامج العمل مع الجماعات ليس هو برنامج التدخل ولكن يمكن للأخصائي الاجتماعي استخدام برنامج الجماعة لكي يصبح وسيلة لتحقيق أهداف التدخل المهني ولكن من الضروري وضع خطة منظمة تتكون من إجراءات مرتبطة مع بعضها تؤدي إلى تحقيق أهداف التدخل باستخدام الأنشطة والأعمال والتصرفات المختلفة من خلال مهارات الأخصائي وتطبيق المبادئ المهنية واتباع أساليب لها مضمون واضح في التدخل المهني.

الفصل الثاني
الموجهات المهنية في ممارسة
طريقة العمل مع الجماعات

أولاً: مصادر الموجهات المهنية لممارسة العمل مع الجماعات

1- فلسفة العمل مع الجماعات.

2- الركائز المهنية كموجه للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات.

3- مبادئ طريقة العمل مع الجماعات.

ثانيا: تطبيقات لاستخدام الموجهات النظرية لطريقة العمل مع الجماعات

1- تطبيقات في استخدام المبادئ المهنية للعمل مع الجماعات.

2- تطبيقات خاصة بالركائز المهنية لاخصائي العمل مع الجماعات.

3- التطبيقات المهنية التي تتضمن العمليات الاساسية في طريقة العمل مع الجماعات.

مقدمة:

ارتبطت الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات بمجموعة من الموجهات الأساسية توجه أخصائي الجماعة إلى جوانب أساسية من أجل تحقيق أهداف الممارسة. ويقصد بالموجهات المهنية الاسترشاد بمجموعة من الحقائق والأسس المهنية لطريقة العمل مع الجماعات كذلك الالتزام بما يتناسب مع طريقة الممارسة من مفاهيم ومبادئ يتميز بها الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات دون غيره من الأخصائيين(1).

اولا: مصادر الموجهات المهنية لممارسة طريقة العمل مع الجماعات:

تعددت المصادر المختلفة التي يمكن أن تكون الموجهات الأساسية المرتبطة بكيفية ممارسة العمل مع الجماعات وأصبحت هذه المصادر هامة لكي يحصل منها الأخصائي الاجتماعي على مكونات لها أهمية في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها طريقة العمل مع الجماعات.

واهم المصادر للموجهات المهنية ما يلي:

1- فلسفة العمل مع الجماعات وما تتضمنه من أراء المفكرين والعلماء حيث يشيرون إلى أن الفلسفة عبارة عن حقائق أساسية لها أهمية في الممارسة المهنية يؤمن بها الأخصائي وتوجه ممارسته منذ بداية الممارسة في تحقيق الأهداف المرجوة.

2- الركائز المهنية وهي القواعد التي تم الاتفاق عليها نتيجة الخبرات الميدانية في مجالات الممارسة المرتبطة بالعمل مع الجماعات حيث أن الأخصائي يسترشد بتلك القواعد في عمله ولا يستطيع أن يمارس ما يخالفها.

3- المبادئ الأساسية في العمل مع الجماعات حيث أن تلك المبادئ تنبع من تفاعل الحقائق مع الخبرات وتحولها إلى مفاهيم أساسية يتم اختبارها ثم تتحول إلى مبادئ وبالتالي يلتزم الأخصائي بالمضمون المهني الذي يتعلق

(1) Calanes, Gloria J. et al., Communicating in groups - applications and skills -, 4th. Ed., U.S.A.. mc Graw - Hill companies, 2000, pp: 1-38.

بتلك المبادئ حيث أن المبادئ توجـــه ممارســـة العمـــل مـــع الجماعـــات مهمااختلفت تلك المبادئ ومهما تعددت المؤسسات التي تعمل مع الجماعات.

4- وظيفة المؤسسات المهنية التي تتعامل مع الجماعات حيث أن وظيفة المؤسسة تتضمن الأهداف والشروط والقواعد المنظمة للعمـــل فـــي كافـــة مجالات المؤسسة وبالتالي تصبح وظيفة المؤســـسة موجـــه أساســـي مـــن موجهات الممارسة المهنية لممارسة العمل مع الجماعات.

ونناقش فيما يلي تلك الموجهات بالتفصيل:

1- *فلسفة العمل مع الجماعات:*

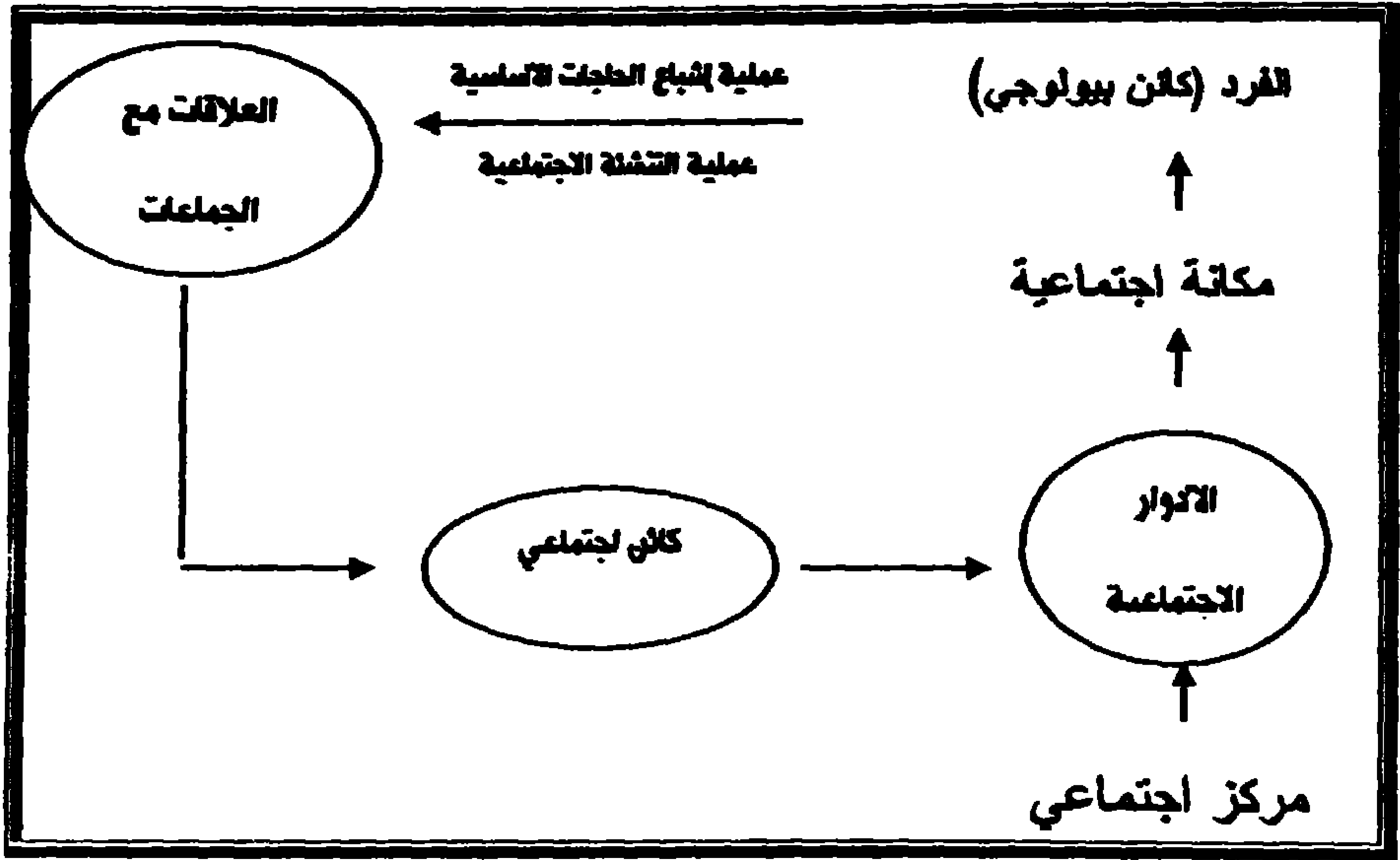
المقصود بفلسفة العمل مع الجماعات هى مجموعة الحقائق التي تقوم عليها الطريقة، ويتم تحديد تلك الحقائق من خلال عمليات البحث والتفكير وتبادل الآراء بين الخبراء والمتخصصين.

وتم تحديد اهم تلك *الحقائق على النحو التالي*:

الحقيقة الاولى: حياة الفرد وسلوكه يتأثران بالجماعات ويؤثران فيهـــا ويمكـــن مساعدة الأفراد وتنمية شخصية كل عضو وتعديل اتجاهاته واكتشاف قدراته مـــن خلال علاقاته والتفاعل مع الآخرين في الجماعات المختلفـــة بتوجيـــه ومـــساعدة أخصائي الجماعة في المواقف التي تمر بها الجماعة.

ونتساءل ما علاقة تلك *الحقيقة* بطريقة خدمة الجماعة؟

ويمكن أن نوضح ذلك من خلال متابعة ولادة الفرد ككائن بيولوجي وأيضا عضوي Organic يعتمد في كل أموره على الأسرة (خاصة الأم) ثم تبدأ عمليـــة التنشئة وتتسع دائرة الجماعات التي يتعامل معهـــا فالجماعـــات الموجـــودة هـــى جماعات تعبر عن وحدات إجتماعية. مثل الجيرة، الجماعات المدرسية، جماعات الأصدقاء ثم جماعة العمل ويتحول من خلال تلك الجماعات الفـــرد مـــن كـــائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي.



شكل رقم (1) تحول الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي

ويحتاج الإنسان إلى إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية كما يحتاج إلى إشباع الحاجات البيولوجية ويتحقق إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية من خلال الجماعات التي ينتمي إليها الفرد ويتعامل معها بداية من جماعة الأسرة حتى يصل إلى جماعات العمل وجماعات التطوع وجماعات ممارسة الهوايات، وبالتالي نؤكد أن حياة الفرد وسلوكه تتأثر بالجماعات كذلك الفرد يؤثر في تلك الجماعات أيضاً.

الحقيقة الثانية: قدرة الجماعات على تحقيق التغيير أو التعديل المرغوب في جوانب شخصية الفرد أما الجماعة كوسيلة للتغيير والتعديل يمكن أن تساهم في اكتساب الفرد عادات وقيم وسلوكيات مرغوبة **ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال:**

- **التعرف على الجوانب السلبية التي يجب تغييرها أو تعديلها في شخصية الفرد.**
- استخدام المواقف الجماعية لكي نحقق التغيير المرغوب أي أن حياة الجماعة عبارة عن مواقف تؤثر في حياة الأفراد المكونين لها فهي مواقف لإشباع الحاجات وكذلك فهى مواقف تعليمية أيضاً كذلك فهي مواقف لاكتشاف الإمكانيات وتوظيفها.
- تحديد العوامل التي يمكن أن تساهم في تأثير الجماعات على سلوك الأفراد سلبياً أو إيجابياً.

وقد اتفق ألن كلين E. Klien مع جيز لاكونيكا G. Kononka من حيث التأكد على أن الخبرات الجماعية وسيلة لتحقيق الأهداف ونستنتج من ذلك أن الجماعات قوة لها القدرة على التأثير في تعديل في المكونات الشخصية لكل فرد ينضم أو يتعامل مع هؤلاء الأفراد.

الحقيقة الثالثة: إشباع الحاجات الإنسانية يتحقق عن طريق الجماعات أي أن الجماعات قادرة على إشباع حاجات الإنسان على اختلاف أنواعها.

والحاجة كمفهوم في العلوم السيكولوجية يشير إلى حالة من التوتر والنقص ولا يمكن أن تخفض تلك التوترات دون إشباع تلك الحاجات، وإن كانت هناك حاجات فسيولوجية لها أهمية في حياة الإنسان ونموه، كذلك هناك الحاجات النفسية والاجتماعية التي نذكر منها.

- **الحاجة إلى الحب أي أن الفرد يحب الآخرين ويشعر بحب الآخرين له.**
- **الحاجة للتقدير مهما كانت أعماله بسيطة لكنها تعبر عن قدراته التي يتميز بها في الآونة الحالية.**
- **الحاجة للأمن أي عدم إحساسه بالمخاوف والقلق لكنه يشعر بالتساند مع الآخرين.**
- **الحاجة للانتماء وهي من الحاجات الأساسية التي يمكن تحقيقها بشكل واضح عندما ينضم الفرد إلى الجماعات.**

ويمكن ملاحظة مظاهر إشباع تلك الحاجات من خلال انضمام ومشاركة الأفراد في الحياة الجماعية وقيامهم بأدوارهم المختلفة في المواقف المتعددة، ويؤدي إشباع تلك الحاجات إلى شعور الفرد بالسعادة والرضا في حياته الخاصة وحياته مع الآخرين.

الحقيقة الرابعة: التعليم والتدريب على إشباع السلوك الديمقراطي حتى يصبح من الجوانب المميزة لشخصية كل فرد في الجماعة. يعتقد البعض أن السلوك الديمقراطي هو السلوك الواضح في المجالات السياسية فقط دون التعرض للجوانب الاجتماعية المختلفة ولكن استفادت خدمة الجماعة من المضمون الأساسي لمفهوم الديمقراطي الذي يركز على المشاركة في الفكر والعمل والإدارة وأن تكون هناك إدارة ذاتية ولا تسلط لأي فرد على الآخرين وأن يتم ذلك بناء على

احترام كرامة الإنسان، الإحساس بالمسئولية، الحصول على الحقوق وأداء الواجبات.

ونتساءل كيف يتعلم ويكتسب الأفراد السلوك الديمقراطي بمعناه الحقيقي؟

ولكي يحقق الأخصائي هذا الهدف عليه أن يتبع ما يلي:

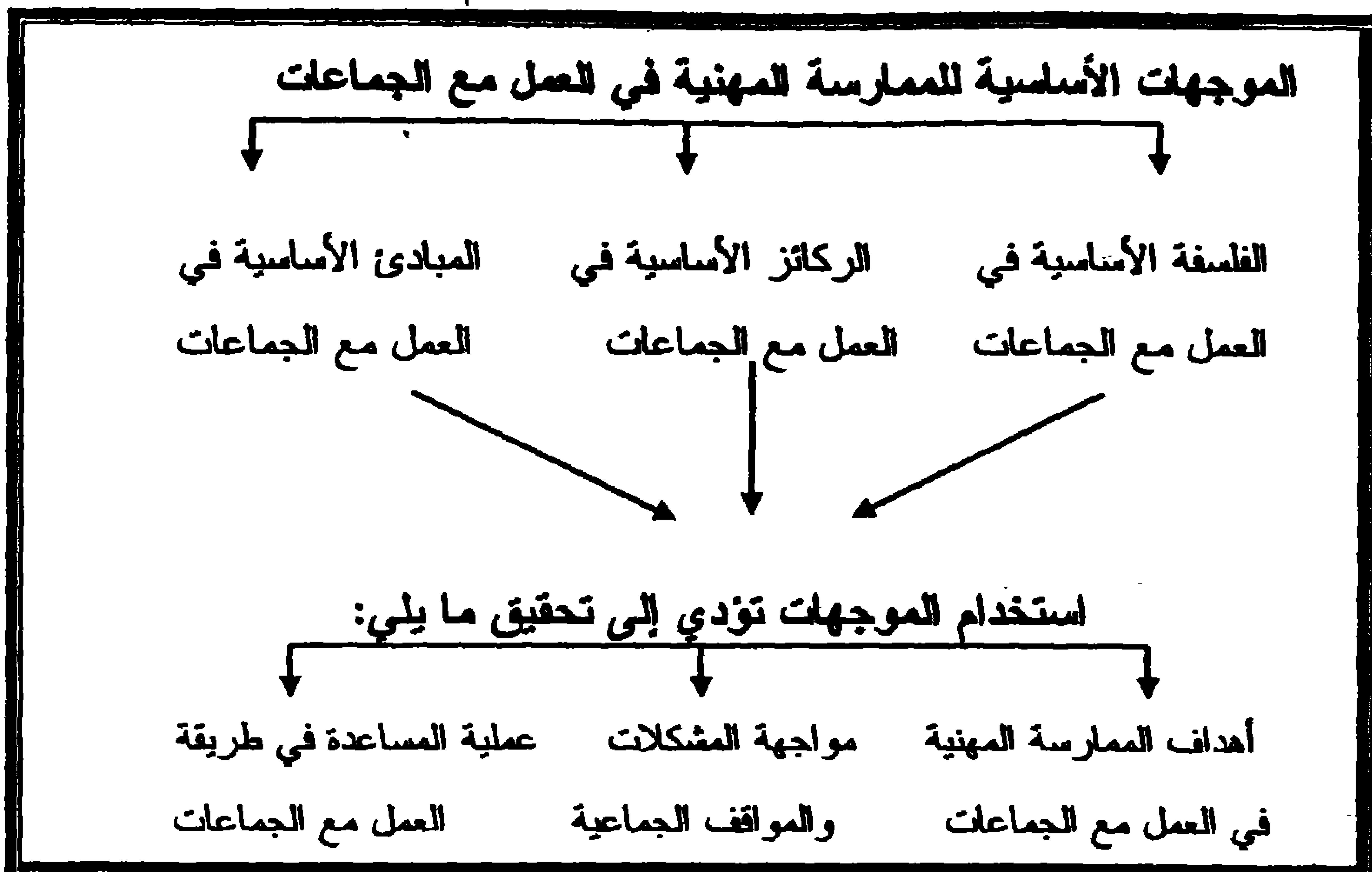
- الفهم الحقيقي الواعي لمعنى الديمقراطية كمفهوم محدد للحياة الجماعية من جوانبها المختلفة.
- ارتباط الديمقراطية بالمشاركة، النشاط الذاتي، التعبير الهادف عن الأفكار والمشاعر، وكذلك احترام كل الآراء حتى وإن كانت تختلف فيما بينها.
- الديمقراطية سلوك يكتسبه من خلال المواقف التعليمية ويتحقق ذلك من خلال مساعدة أخصائي الجماعة للأعضاء كي يتعرف كل عضو على دوافع سلوكه وأهمية ممارسة السلوك الديمقراطي.
- يكتسب السلوك الديمقراطي من خلال تدريب وممارسة فعلية في الحياة الجماعية وبالتالي لابد للأخصائي أن يساعد الجماعة على التدريب على الديمقراطية وممارستها مثل عملية الانتخابات أو المشاركة في تقرير مصير الجماعة لاتخاذ بعض القرارات الهامة في الحياة الجماعية.

الحقيقة الخامسة: التفاعل الجماعي هو المحور الأساسي لممارسة العمل مع الجماعات حيث أن هناك وسائل متعددة تستخدم في العمل مع الجماعات أهمها الجماعة كوسيلة أساسية وكذلك البرنامج كوسيلة تتضمن مجموعة الأنشطة، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال إطار التفاعل الجماعي فالحقيقة تؤكد أن كل موقف تفاعلي في حياة الأفراد له أهمية أساسية لتحقيق أهداف نسعى إليها خاصة من خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات **وهكذا يتطلب ما يلي:**

1- ضرورة مشاركة كل فرد في عملية التفاعل.

2- التفاعل الإنساني قوة دافعة للتعبير والتعليم والتدريب.

3- التفاعل يختلف من فئة عمرية لفئة أخرى ومن موقف لآخر ولكن مضمونه كأفعال وردود أفعال ودوافع مؤثرة لايتغير في أي مجال.



شكل رقم (2) يوضح الموجهات الأساسية في ممارسة العمل مع الجماعات وعلاقة الفلسفة بتلك الموجهات

2- *الركائز المهنية كموجه للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات*:

تستند الممارسة المهنية على ركائز مهنية بمعنى أنها أسس ثابتة لم توجد في المبادئ أو الفلسفة لأنها قواعد تم استخدامها وممارستها مع بداية الاهتمام بالجماعات والعمل معها في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية، وقد تم تحديد تلك الركائز من خلال خبرات الأخصائيين الاجتماعيين والاستعانة ببعض الموجهات المؤسسية التي تخصصت في ممارسة العمل مع الجماعات. **وأهم تلك الركائز ما يلي:**

الركيزة الأولى: أخصائي الجماعة لا يشبع حاجاته ورغباته خلال الجماعة التي يعمل معها، حيث أن الهدف من هذا المجال قد يؤثر سلبياً في علاقته مع الجماعة وفي دوره المهني الذي يسعى إلى تحقيقه.

الركيزة الثانية: أخصائي الجماعة ليس قائد للجماعة لأن القائد الفعلي هو القائد الطبيعي، والأخصائي قد يقوم بأدوار قيادية في بعض المواقف التي تتطلب ذلك مثل قيادة تعليم مهارات إدارة المعسكر، قيادة مجموعة عمل تشترك مع مؤسسة تعليمية في القيام بمشروع خدمة البيئة.

الركيزة الثالثة: النشاط الذاتي هام للأعضاء والجماعة أي أن كل عضو يجب أن يعبر عن نفسه ذاتياً وأن يقدم أفكاره وخبراته تلقائياً، وكذلك الجماعة تسعى للتفكير المنطقي، وتشترك في القيام بالأنشطة والمشروعات حتى يكون لها القدرات الواضحة في الحياة الجماعية.

الركيزة الرابعة: الأخصائي الاجتماعي يستخدم الأسلوب الديمقراطي ولا يفرض رأيه على الأعضاء والجماعة، ولذلك فهو يساعد الأعضاء والجماعة على المشاركة في الحياة الجماعية.

الركيزة الخامسة: ضرورة تدعيم العلاقة بين الجماعة وجماعات المؤسسة الموجودة في البيئة الخارجية لأن الجماعة لا تمارس نشاطها وتحقق أهدافها بعيداً عن البيئة التي توجد فيها.

الركيزة السادسة: لكل عضو شخصيته الخاصة به وكذلك الجماعة تتميز بالشخصية المميزة التي تتفاعل فيها شخصيات الأعضاء المختلفين والعمل يتطلب النظر للجماعة كوحدة قائمة بذاتها لها مشاعرها، أفكارها، اتجاهاتها التي يجب التعرف عليها والتفاعل معها خلال المواقف المختلفة.

الركيزة السابعة: الجماعات الفرعية ليست خطراً في كافة المواقف الجماعية،وذلك في حالة إمكانية التعامل مع تلك الجماعات وعدم إهمالها وأن يسعى الأخصائي إلى توجيهها والاستفادة من الأعضاء المكونين لها والعمل على إدماجها في الجماعة كلما أمكن ذلك، ويحذر الأخصائي إذا استمرت الجماعات الفرعية في أن تكون جماعات مغلقة وتنعزل عن باقي الأعضاء وبالتالي لابد للأخصائي أن يتفاعل معها بالأساليب المناسبة لدمج الأعضاء في الجماعة.

الركيزة الثامنة: يتعرض أخصائي الجماعة الجديد إلى اختبار الأعضاء والجماعة من خلال توجيه الأسئلة، تقديم طلبات متعددة للأخصائي، اقتراح مقترحات غير منطقية، ولذلك يجب على الأخصائي إدراك ما يقوم به الأعضاء والاستجابة لذلك بالأساليب المناسبة.

الركيزة التاسعة: ضرورة المبادرة إلى علاج المشكلات الصغيرة حتى لا تنمو وتزداد تعقيداً وتؤثر سلبياً في الحياة الجماعية ومن الضروري تحويل المشكلات

إلى مواقف تعليمية لاكتساب الأعضاء والجماعة خبرات ومهارات لازمة للحياة بصفة عامة.

الركيزة العاشرة: هدف الأخصائي هو مساعدة الجماعة والأعضاء على التعلم والنمو وتحمل المسئولية الاجتماعية وتقبل الأفكار الجديدة، اكتساب القيم الاجتماعية والسعي لتنمية الشخصية من كافةجوانبها.

3- مبادئ طريقة العمل مع الجماعات:

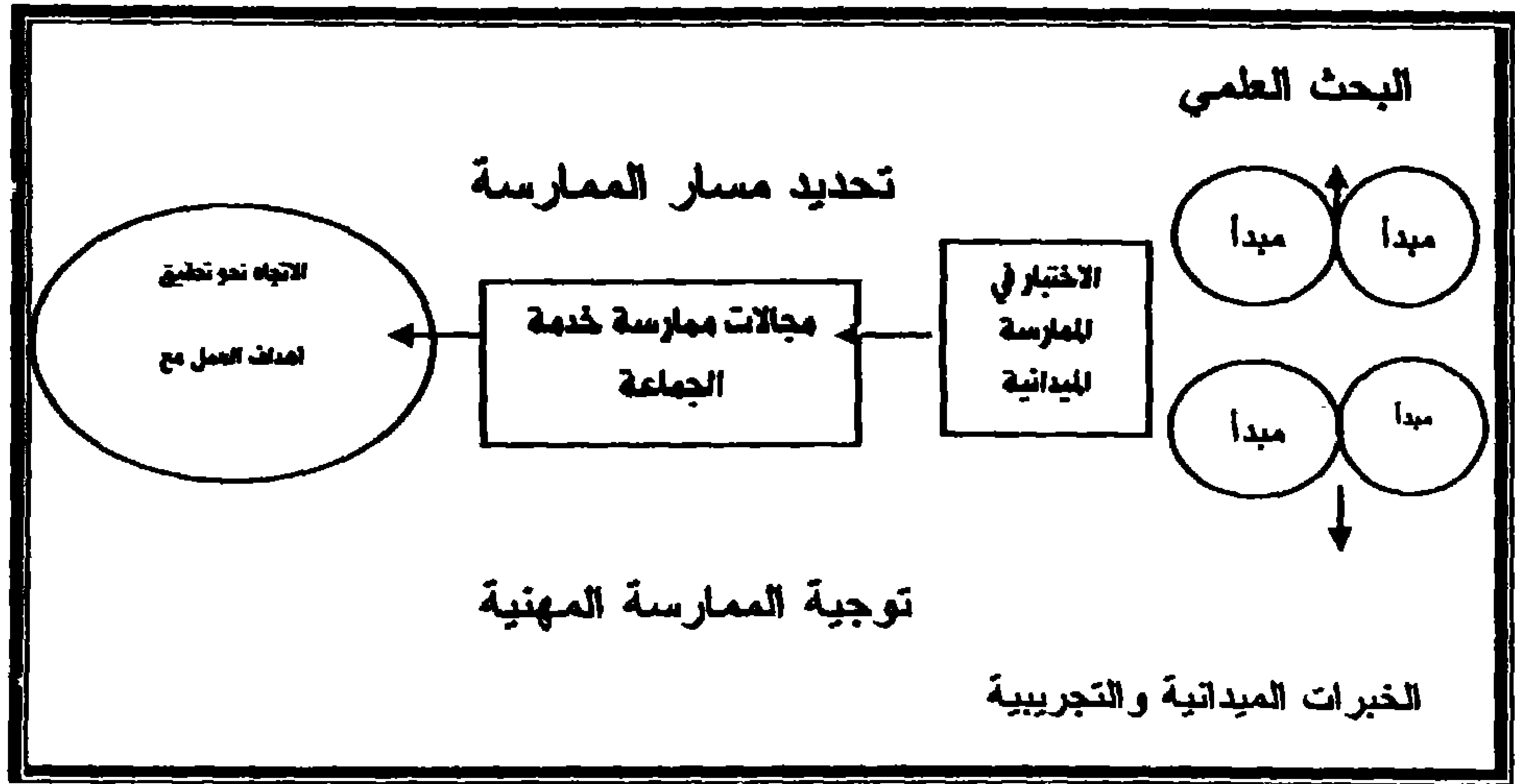
المبادئ هى موجهات ناتجة من الخبرة والبحث العلمي وتتكون من المفاهيم والحقائق الأساسية ثم التأكد من صحتها وتفيد في تحقيق أهداف العمل مع الجماعات.

ولذلك يستخدم تلك المبادئ الأخصائي الاجتماعي في أي ميدان من ميادين الممارسة ولكن قد يختلف أسلوب التطبيق من مجتمع لمجتمع آخر، وأيضاً تختلف من ميدان إلى ميدان آخر ولكن يستمر مضمون تلك المبادئ محدد وواضح، ولذلك تتسم المبادئ بالديناميكية في استخدامها(1).

ومعنى ذلك أن الاخصائي قد يستخدم أكثر من مبدأ واحد من موقف معين وقد يتطلب موقف معين مبادئ دون غيرها وبالتالي تتميز المبادئ وممارستها طبقا للأهداف المهنة ، وتمشيا مع خبرات ومهارات الاخصائي في انتقاء وتطبيق تلك المبادئ والمبادئ كموجهات تتضح من خلال أن أخصائي الجماعة يتجه نحو ممارسات مهنية معينة تعتمد على الجوانب النظرية والخبرات المهنية وبالتالي لن نجد تشابه مماثل في الممارسات بين الأخصائيين ولكن نجد أن المضمون وتوجيه الممارسة يتشابه مثل اهتمام الأخصائيين بتطبيق الديمقراطية في الحياة الجماعية.

---

(1) Whiston, Savan C; Principles and application of Assessment in Counseling, The U.S.A Wads worth, acid – free recycled paper, 2000, pp: 24- 44.



شكل رقم (3) رسم توضيحي يوضح علاقة المبادئ بأهداف خدمة الجماعة

والشكل السابق يوضح أن المبادئ تتفاعل مع بعضها من خلال مجموعة من المبادئ والحقائق تحدد وتوجه ممارسة الأخصائي المهنية في العمل مع الجماعات.

وفيما يلي أهم المبادئ التي يمكن أن تكون مبادئ مشتركة بين معظم الميادين الخاصة بالممارسة المهنية في العمل مع الجماعات.

المبدأ الأول: مبدأ الأهداف المحددة والمعينة علميا ومهنيا:

Limited and Specific goals scientifically and professionally principle.

تسعى طريقة العمل مع الجماعات نحو تحقيق أهداف تتعلق بنمو الفرد والجماعة من كافة الجوانب، ومن الضروري أن تعلن تلك الأهداف مثل تكوين الجماعة وأن تكون محددة وواضحة وللأخصائي الاجتماعي دور هام في مساعدة الجماعة في تحديد أهدافها وتصميمها سعياً لتحقيقها **على النحو التالي:**

1- دراسة حاجات ورغبات الأعضاء الراغبين في الانضمام للجماعة وتعريفها وإعلانها على جميع الأعضاء وتحديد ما هى الرغبات والحاجات الممكنة.

2- تحديد وظيفة المؤسسة وما يرتبط بها من شروط وأغراض لها أهميتها لابد أن تتمشى معها أهداف غير متعارضة من أي جانب من الجوانب الخاصة بها.

3- التعرف من خلال الحياة الجماعية على الهدف الجماعي من وقت لآخر.

4- مساعدة الجماعة على الحصول على الإمكانيات والموارد التي تساهم في تحقيق الأهداف.

5- تقسيم الأهداف إلى أهداف جزئية أو فرعية في حالة إذا كانت هناك صعوبة في تنفيذ الهدف الكلي أو التعرف عليه.

6- مساعدة الأعضاء على تذكر الهدف الجماعي في المراحل التالية إذا كانت هناك اتجاهات تسعى إلى الابتعاد عن الهدف الجماعي.

7- تقويم الأهداف المعينة في كل مرحلة من مراحل الحياة الجماعية وإجراء التعديل المطلوب بشرط عدم تغيير الهدف الأساسي.

وفي إطار ما سبق فإن الأهداف توجه كل الممارسات التي تتعلق بالعمل مع الجماعات، كذلك فإن تحديد الأهداف توجه سلوكيات وتصرفات وعلاقات الأعضاء وكأفراد وكجماعة في كافة المواقف.

المبدأ الثاني: مبدأ تكوين الجماعة المخطط والمنظم:

Organized and planned group Composition Principle

يعد مبدأ تكوين الجماعة من المبادئ الهامة وتتوقف على عملية تكوين الجماعة الإجراءات والخطوات التالية في العمل مع الجماعات ويشكل عملية تكوين الجماعة عملية مهنية أساسية يتحمل مسئوليتها الأخصائي في إطار وظيفة المؤسسة، ويعتقد البعض أن وضع شروط أساسية في تكوين الجماعات عاملاً هاماً في تحقيق فاعلية تلك الجماعات وتحقيق أهداف العمل معها، ولكن يجب النظر إلى تلك الشروط على أنها عوامل تساهم في تكوين الجماعات بصورة أفضل حتى تجعلها أداة فعالة في العمل مع الجماعات ولذلك يوجه المبدأ الأخصائي إلى أهمية التكوين المخطط والمنظم للجماعات حيث أن مراعاة ذلك يساهم في العمل الهادف مع الجماعة **ولذلك يجب أن يراعي الأخصائي ما يلي عند تخطيط وتنظيم عملية تكوين الجماعات:**

1- الإعلان والوضوح عن شروط الانتماء والعضوية للجماعة.

2- تحديد الخطوات الأساسية التي تمر بها عملية تكوين الجماعات.

3- تنظيم عملية التسجيل للأفراد الراغبين للانضمام للجماعة وتحديد البيانات التي يجب أن يقدمها كل فرد لكي يطلب الانضمام للجماعة.

4- مراعاة العوامل التي تتطلبها كل جماعة من الأفراد حتى يتحقق التقارب والانسجام لكي نحقق فرص النمو والتماسك.

5- مراعاة أن هناك متغيرات اجتماعية واقتصادية وثقافية قد تدفع الأخصائي إلى إدخال عوامل أخرى ضرورة توفرها في الأعضاء الراغبين للانضمام للجماعة مثل رفع قيمة الاشتراك الدوري أو شرط توفر مهارات معينة لدى العضو. (1)

مراعاة أنه كلما كانت الجماعة متقاربة المستويات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية كلما سهل ذلك عمل الأخصائي مع الجماعة

ولكن ؟؟

كلما كانت الجماعة على درجة من الاختلاف كلما ساهم ذلك في إيجاد التفاعل الجماعي وتنوع الخبرات والأفكار مما حافظ على حيوية الجماعة

ومن الضروري

مراعاة تحقيق المسافة الاجتماعية المناسبة بين الأعضاء وبينهم والأخصائي كذلك توفر قدر من الاختلافات والتنوع في القدرات والخبرات

المبدأ الثالث: مبدأ التفريد أو فردية العضو والجماعة:

Unique principle

أن مبدأ التفريد من المبادئ الهامة في العديد من العلوم الإنسانية مثل العلوم السلوكية والقانونية حيث أننا لا يمكن أن ننظر للفرد أو الجماعة على أنها متشابه تماماً مع أفراد آخرين أو جماعات أخرى ويتطلب هذا المبدأ مراعاة الجوانب التالية:

1- يختلف الأفراد فيما بينهم طبقاً لمفهوم الفروق الفردية كذلك تختلف الجماعات فيما بينها تمشياً مع مفهومي التغير والاختلاف.

---

(1) Healy, Karen: Social work practice – contemporary perspectives on change, 1st ed., Great Britain Ltd. Gold ford, 2000,PP. 1 – 10

2- التفريد يتطلب ضرورة معاملة مشكلات الأفراد والجماعات على أنها مشكلات خاصة بهؤلاء الأفراد والجماعة ارتباطا بمواقف معينة مع مراعاة الإمكانيات والقدرات لها خصوصية تتعلق بكل وحدة من وحدات العمل (العضو - الجماعة).

3- التفريد يجعل التعامل والتوجيه والمساعدة يتم بناء على خصائص وحدة العمل (الفرد - الجماعة) كذلك فإن العوامل المؤثرة تختلف فيما بينها بل أنها سوف تختلف في قوة تأثيرها من فرد لآخر ومن جماعة لأخرى. وتتطلب موضوعية العمل مع الجماعات الالتزام بهذا المبدأ وتطبيق مكوناته الأساسية والاسترشادية سواء كانت عملية المساعدة موجهاً للأعضاء أو للجماعة كوحدة قائمة بذاتها.

المبدأ الرابع: مبدأ تكوين العلاقة المهنية بين الأخصائي والجماعة:

Composition Professional Relation Principle

العلاقة المهنية عنصر أساسي في الخدمة الاجتماعية وفي طريقة العمل مع الجماعات بصفة خاصة حيث التفاعل المباشر والمستمر والهادف بين الأخصائي الاجتماعي والأعضاء والجماعة ويجب على الأخصائي مراعاة الاعتبارات الآتية:

اعتبارات أساسية عند تكوين العلاقة المهنية:

1- العلاقة المهنية ليست علاقة شخصية أو ودية فقط ولكنها علاقة ودية قائمة على الحزم في التعامل هادفة لمساعدة الأعضاء والجماعة.

2- تستند العلاقة المهنية على التقبل المتبادل بين الأخصائي والأعضاء والجماعة حيث أن التقبل كعملية إنسانية تساهم في تكوين المشاعر إيجابية والرغبة الصادقة للتفاعل والتعامل بين الطرفين الأخصائي والجماعة.

3- العلاقة المهنية لها حدود يجب الالتزام بها، وتلك الحدود يحددها وظيفة المؤسسة بما تتضمنه من الشروط، الأغراض، الإجراءات التي يجب اتباعها والاستفادة من خدمات المؤسسة.

4- ضرورة الابتعاد عن أي جوانب تؤثر سليا في طبيعة العلاقة المهنية من حيث الهدف المهني والمساعدة في إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية، حيث قد تكون هناك جوانب تؤثر في العلاقة المهنية تأثير سلبي مثل التعامل

الشخصي، التعامل المالي، التدخل في موضوعات غير مرتبطة بأهداف المؤسسة والجماعة.

5- العلاقة المهنية لها أهمية ليست على مستوى أفراد لهم صفات خاصة بل أن العلاقة المهنية تتكون مع جميع الأعضاء ومع الجماعة ككل.

6- يبدأ الأخصائي الاجتماعي في تكوين العلاقة المهنية منذ بداية العمل ومن خلال مواقف تتعلق بالحياة الجماعية، كما أن العلاقة المهنية تتطور وتنمو خلال الحياة الجماعية بصورة واقعية وواضحة.

7- تستند العلاقة على ركائز أساسية أهمها الثقة ، الاحترام المتبادل ، التبادلية الإيجابية في المقترحات والأراء ، الحرية في التعامل وعدم السيطرة ، مراعاة أن لكل فرد إيجابيات كما أن له سلبيات وغيرها من الركائز .

المبدأ الخامس: مبدأ توجيه التفاعل الجماعي:

Group Interaction Direction Principle

التفاعل هو محور الحياة الجماعية، ويتكون التفاعل مع الأفعال وردود الأفعال الصادرة من الأعضاء والجماعة وكذلك الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة خلال مواقف الحياة الجماعية.

ويؤدي التفاعل الإيجابي بين الأعضاء والجماعة والأخصائي إلى تحقيق أهداف الجماعة في إطار أهداف المؤسسة والمجتمع، وقد يؤدي التفاعل إذا كان سلبياً إلى مشكلات متعددة وإلى انقسام الجماعة مما يؤثر تأثير سلبياً في تحقيق الأهداف المرغوبة.

الدور المهني للأخصائي الاجتماعي في إطار مبدأ توجيه التفاعل الجماعي:

فيما يلي أهم ما يجب أن يقوم به الأخصائي الاجتماعي في هذا المجال:

1- دراسة تفاعل الجماعة والعوامل المؤثرة فيه سلبياً أم إيجابياً.

2- ضرورة أن يعمل الأخصائي على زيادة التفاعل الجماعي باستخدام الأساليب المختلفة كالتشجيع، التحفيز، الإرشاد وغيرها مما قد يؤثرفي العلاقات الجماعية ويؤدي إلى التماسك الاجتماعي والبناء المستمر لإمكانيات وقدرات الأعضاء واستخدامها وبالتالي يؤدي ذلك إلى نمو الجماعة وأعضائها.

3- يقوم الأخصائي في بعض المواقف بالحد من تفاعلـــه مـــع الأعـــضاء والجماعة ويتيح الفرص المناسبة لتفاعل الأعضاء والجماعة حتى تكون هناك الفرص والمناخ المناسبين للمشاركة وتدعيم الانتماء للجماعة.

4- التدخل في بعض المواقف ضرورة أساســية حفاظـــاً علـــى الـــروح الجماعية ومساعدة بعض الأعضاء على مواجهة مشكلاتهم في عملية التفاعل ومن أمثلة مواقف التدخل:

أ- مساعدة بعض الأعضاء على فهم بعض جوانب ممارسة المؤسسة.

ب- مساعدة الأعضاء على استخدام أساليب مناســبة لعــرض الأفكــار والآراء.

ج-تشجيع المنطويين للمشاركة في التفاعل الجماعي.

د- محاولة حماية الجماعة من الانقسام أو الصراعات المؤثرة على تلــك الجماعة.

المبدأ السادس: مبدأ التنظيم الوظيفي للجماعات

Functional Organization Principle for Groups

يرتبط تحقيق أهداف الجماعة وتنظيم العمل وأداء الواجبات وتحمل المسئوليات بكيفية القيام بالأعمال المناسبة والقواعد المحددة لتلك الواجبات وتحديد المتطلبات والمحددات المرتبطة بها. والتنظيم الوظيفي للجماعات يعني الإطار العام لكيفيـــة ممارسة الجماعة لبرامجها وتحقيق أغراضها وكيفية مواجهة مشكلاتها من خلال مسئوليات محددة يقوم بها الأعضاء ونظم مستقرة يلتزم بها الأعضاء والجماعـــة بتوجيه الأخصائي الاجتماعي.

ما هو الفرق بين تنظيم الجماعة ومساعدة الجماعة على تنظيم نفسها؟

1- تنظيم الجماعة قد تكون رغبة الأخصائي الواضـــحة ولكـــن مـــساعدة الجماعة على تنظيم نفسها يتضمن اســـتخدام أســـاليب الاستـــشارة والتـــشج ع والتوضيح لأهمية التنظيم حتى تدرك الجماعة أهميته والحاجة إليه.

2- تنظيم الجماعة شكل من أشكال الحياة الجماعية وقد يهتم الأعضاء بـ الشكل وكذلك الأخصائي كجانب أساسي للحياة الجماعية، ولكـــن ضـــرورة يدرك الأعضاء والأخصائي أهمية تنظيم الجماعة شكلاً ومفهوماً.

متى نبدأ تنظيم الجماعة؟

1- نبدأ تنظيم الجماعة عند وصول الجماعة لمرحلة النضج سواء كان التنظيم من جهة الجماعة أو مناقشة موضوع التنظيم مع الجماعة وعدم فرضه عليها.

2- يستخدم الأخصائي المواقف المناسبة لعرض مقترحات خاصة بالتنظيم مثل القيام بمعسكر معين، أو القيام برحلة أو تنظيم معرض للجماعة.

3- وجود مشكلات في الجماعة يتطلب ضرورة التنظيم في حالة إذا كانت الجماعة لم تقترح التنظيم أو لم تشعر بأهميته.

ويتميز تنظيم الجماعة بخصائص اساسية اهمها ما يلي:

1- ارتباط التنظيم بمقتضيات الظروف والحاجة إليه.

2- ضرورة أن يتميز التنظيم بالمرونة أي القابلية للتعديل والتغيير حسب الحاجة الفعلية للجماعة.

3- ارتباط التنظيم بوظيفة المؤسسة والأهداف التي تسعى إليها.

4- يحقق التنظيم الفرص المناسبة لمشاركة الأعضاء والجماعة في تحمل المسئولية.

5- يحدد التنظيم الحقوق والواجبات لجميع أعضاء الجماعة وأن يكون هناك توازن بين تلك الجوانب.

6- التنظيم الوظيفي للجماعة يعطي سمات خاصة للجماعة أي أنه مرتبط بالهدف الجماعي وخصائص الأعضاء فالتنظيم الوظيفي لجماعة المعاقين حركياً يختلف عن تنظيم جماعة المعاقين سمعياً، والتنظيم الخاص بالجماعات المكونة في الأندية الثقافية والاجتماعية يختلف عن تنظيم جماعات الأحداث المنحرفين ... وهكذا.

دور اخصائي الجماعة في التنظيم الوظيفي للجماعات:

1- مساعدة الأعضاء على فهم أهمية التنظيم ومضمونه.

2- مساعدة الأعضاء على اختيار الشكل المناسب للتنظيم الوظيفي.

3- التدخل لمساعدة أعضاء الجماعة الذي يتحملون مسئوليات محددة في التنظيم.

4- متابعة مدى ملائمة التنظيم الوظيفي للحياة الجماعية ومتغيراتها.

5- تدريب الأعضاء الذين يتحملون المسئوليات على أداء تلك المسئوليات على أحسن وجه ممكن.

6- مساعدة أعضاء الجماعة على الاستفادة من مكونات التنظيم بطريقة إيجابية.

7-المشاركة مع الجماعة في تقويم التنظيم الوظيفي من وقت لآخر.

ما هي مكونات التنظيم الوظيفي للجماعات:

1- اختيار اسم وشعار للجماعة.

2- تحديد شكل التنظيم ومكوناته (تنظيم هرمي)

3- تحديد الجوانب الإدارية للتنظيم.

4- وضع لائحة خاصة بتنظيم الجماعة.

5- تحديد المسئوليات لكل عضو بالتنظيم.

6- قواعد العمل في إطار التنظيم.

7- الجوانب المغلقة بالمجال الزمني للتنظيم.

8- جوانب التحفيز والجزاءات الخاصة بالأعضاء.

ما هي اخطاء التنظيم الوظيفي في العمل مع الجماعات

1- المغالات في التنظيم .

2- عدم وضوح أهداف التنظيم

3- عدم التدريب على القيام بالأدوار

4-تدخل الاخصائي بصفة مستمرة في التنظيم الوظيفي ومن أهمها ذلك

المبدا السابع: مبدا استخدام قدرات وامكانيات الاعضاء والبيئة:

يتطلب العمل مع الجماعة وتحقيق أهدافها توفر موارد لها أهمية في ممارسة الأنشطة والمشروعات والأعمال المختلفة سواء يؤدي هذه الجوانب الأخصائي أم الأعضاء أم الجماعة.

ومصادر تلك الموارد يرتكز على مجالات اساسية اهمها:

1- أعضاء الجماعة كمصدر للموارد.
2- الجماعة بكافة مكوناتها كمصدر للموارد.
3- الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة كمصدر للموارد.
4- المؤسسة التي تمثل الكيان العام الذي توجد فيه الجماعة كمصدر للموارد.
5- البيئة بكافة مؤسساتها وأجهزتها ومواردها المختلفة كمصدر للموارد.

1- الاعضاء كمصدر للموارد:

يستعين أخصائي الجماعة بأعضاء الجماعة خاصة من يتميزون بالمهارات، القدرات، الخبرات المرتبطة بالأنشطة والمشروعات التي تمارسها الجماعة ويمكن الاستعانة بهؤلاء الأعضاء في الجوانب الآتية:

أ- تعليم أوجه نشاط البرنامج المختلفة.
ب- قيادة الأنشطة والمشروعات.
جـ- عملية الاتصال بالمؤسسات الموجودة في البيئة.
د- الاستفادة من خبراتهم المرتبطة بالحياة الجماعية.
هـ- استخدام علاقاتهم مع بقية الأعضاء ومع المؤسسات الموجودة في البيئة، ويستطيع الأخصائي أن يكتشف كافة الإمكانيات المتوفرة لدى الأعضاء وأن يسعى إلى استخدامها وتنميتها خلال المواقف المختلفة.

2- الجماعة بكافة مكوناتها كمصدر للموارد:

يستعين أخصائي الجماعة بالجماعة كمصدر للموارد حيث أن توفر مجموعة أعضاء يتميزون بالمهارات والخبرات المتنوعة والمتعددة وتصبح الجماعة بالتالي كمصدر للموارد التي يسعى إلى الحصول عليها كعامل مساعد لتحقيق أهداف الجماعة حيث أن تفاعل الموارد المختلفة وتحقيق كيان جماعي متميز يسهم في تدعيم إنجازات الجماعة المختلفة **ويتطلب العمل مع الجماعة للبحث عن الموارد الجماعية في المجالات الآتية:**

أ- المشروعات الجماعية التي تتميز بها الجماعات التي تهتم بمشروعات خدمة البيئة، التوعية الصحية، التطوع في مؤسسات الرعاية الاجتماعية.
ب- التماسك الاجتماعي كمورد معنوي واجتماعي يؤدي إلى نجاح الجماعة في تحقيق أهدافها.

جـ- الفكر الجماعي الذي يوجه العمل نحو الاتجاهات الإيجابية.

د- الموارد المالية والمادية التي يسهم بها أعضاء الجماعة.

3- الاخصائي الاجتماعي كمصدر للموارد:

من المعروف أن الأخصائي الاجتماعي مصدر لموارد الجماعة ويختلف استخدام تلك الموارد طبقاً لنوع الموارد المطلوب استخدامها ولكن نتيجة إعداد الأخصائي وخبراته ومهاراته المتعددة التي يجب توفرها يمكن للأخصائي أن يصبح مورداً في المجالات الآتية:

أ- تقديم المقترحات والأفكار المختلفة المرتبطة بأهداف الجماعة.

ب- استخدام العلاقات والاتصالات مع المؤسسات الأخرى.

جـ- التعرف على كيفية الحصول على الموارد من المؤسسات الأخرى.

د- استخدام الخبرات والمهارات التي تتوفر للأخصائي في مساعدة الجماعة على تحقيق أهدافها ويستطيع الأخصائي أن يستخدم قدراته وإمكانياته الذاتية طبقاً لنوع المواقف الجماعية التي تتطلب تلك الموارد.

4- المؤسسة كمصدر للموارد:

من الضروري أن يعرف الأخصائي موارد المؤسسة التي يمكن الاستعانة بها حيث أن الجماعة تمثل جزء من كيان المؤسسة كإطار عام يتضمن لجماعات المكونة بداخلها. وقد يسهل الاستعانة بموارد المؤسسة عن المؤسسات الموجودة في البيئة ولذلك يتطلب الأمر ضرورة تحديد الموارد التي يمكن الاستفادة بها بالمؤسسة التي تكونت بداخلها الجماعة **من اهم تلك الموارد ما يلي:**

أ- الموارد الخاصة بالخبراء المتخصصين في مجالات الأنشطة المختلفة.

ب- المورلد المالية المخصصة لمساعدة الجماعة على تحقيق أهدافها.

جـ - الموارد التي تتعلق بالخامات والأدوات الخاصة بالنشاط.

د- الموارد التي تتعلق بالإمكانيات والقاعات المتخصصة لاستخدام الجماعات في ممارسة الأنشطة والمشروعات المختلفة ويمكن التعرف على الموارد المؤسسية من وقت لآخر والاستفادة بها في تحقيق أهداف الجماعة.

5- البيئة كمصدر للموارد:

يتطلب العمل مع الجماعة التعرف على الخدمات والإمكانيات المتوفرة في البيئة حيث أنه قد يتطلب الأمر الاستعانة بها نظراً لعدم توفرها بالمؤسسة وبدون معرفة واستغلال أخصائي الجماعة لموارد المؤسسة التي يعمل فيها قد يصعب تقديم الخدمات اللازمة للجماعة وأعضائها أو ممارسة الأنشطة المرغوبة والهادمة ويستعين الأخصائي بالبيئة كمصدر للموارد **في الحالات الآتية:**

أ- استخدام الموارد التي لها طابع خاص لا يتوفر بالمؤسسة مثل توفر الملاعب، قاعة عرض اللوحات الفنية، مسرح لعرض الأنشطة والمهرجانات الخاصة بالجماعة، مراكز تدريب الكمبيوتر.

ب- استخدام موارد الخدمات التي يرغب الأعضاء الاستفادة منها مثل المؤسسات الثقافية كقصور الثقافة، المكتبات العامة ... الخ.

جـ- استخدام الخبراء الذين يتوفر وجودهم في المجتمع مثل الأطباء والإعلاميين، خبراء التكنولوجيا والكمبيوتر .. وغيرها.

المبدأ الثامن: مبدأ الدراسة والبحث المستمر:

Studying and resesrch principle for ever

تعد عملية الدراسة للأعضاء والجماعة وكذلك إجراء البحث العلمي على المتغيرات التي قد تحدث للجماعة ضرورة أساسية لمتابعة الحياة الجماعية وتطويرها وكذلك التعرف على أهم المشكلات التي تواجه ممارسة العمل مع الجماعة وكيفية مواجهتها، **تتضح أهمية القيام بالدراسة والبحث في الجوانب التالية:**

1- تتضح أهمية الدراسة والبحث بالنسبة للتغير الذي قد يطرأ على الجماعة من وقت لآخر وأهمية معرفته حتى يضع الأخصائي الخطة المناسبة لمواجهة التغير.

2- أهمية الدراسة والبحث تتضح من خلال توجيه الأخصائي نحو الأساليب والمهارات التي تتمشى مع الوضع الحالي للجماعة من كافة الجوانب الذي يتبين من خلال الدراسة والبحث.

3- تختلف الجماعة عن الجماعات الأخرى لأنها تتميز بالكيان المميز لها الذي يثبت فردية الجماعة وأنها وحدة اجتماعية فريدة مما يتطلب التعرف

على الخصائص الخاصة بها والجوانب التي تختلف فيها الجماعة عن الجماعات الأخرى.

4- الدراسة والبحث يفيد في القيام بالتقويم المرحلي أو النهائي لأنه يوضح القيمة الفعلية لمجهود الأخصائي وأثرها في تحقيق أهداف الجماعة، والتعرف على العوامل المؤثرة في الحياة الجماعية وكيفية مواجهتها.

5- تساهم الدراسة والبحث في اكتشاف المشكلات والصعوبات قبل انتشارها أو زيادة رد الفعل الخاص بها .

ثانيا: تطبيقات لاستخدام الموجهات النظرية لطريقة العمل مع الجماعات:

1- تطبيقات في استخدام المبادئ المهنية للعمل مع الجماعات:

لما كانت المعلومة النظرية وحدها لا تكفي في مجال العمل مع الجماعات ليكتسب الطالب القدرة على التطبيق لمجرد قراءتها والإطلاع عليها، لذا رأينا أن نفرد في هذا الكتاب جزءاً خاصاً يتضمن بعضاً من مواقف العمل مع الجماعات أحياناً، وأجزاء من بعض تقارير العمل معها أحياناً أخرى تتضمن أهم الأسس النظرية التي يمكن للطالب المدقق استنتاجها من خلال اطلاعه على العلاقات والتفاعلات التي يتضمنها الموقف الجماعي سواء أكان ذلك بين أخصائي الجماعة وأحد الأعضاء أو بينه وبين الجماعة ككل، أو بينه وبين بعض أعضائها ولقد جئنا بهذه المجموعة من المواقف والتقارير من مختلف مجالات العمل مع الجماعات وسيجد الطالب السؤال المطلوب الإجابة عنه قرين كل موقف أو تقرير، وسوف يتعرض الطالب على المطلوب إذا ما أمعن الفكر ودقق النظر فيما تضمنته من أحداث، وذلك فيما يلي:

التطبيق الأول: أقرأ ما يأتي واستخرج ما يكون قد رعاه أخصائي الجماعة من مبادئ أو مهارات أثناء عمله مع الجماعة وما يكون قد أغفله منها:

1- أثناء اجتماع جماعة الخدمة العامة بأحد المصانع، وجه أحد الأعضاء (العامل عطية) اللوم لرئيس الوردية الذي وقع عليه جزاءاً لعد إبلاغه بالعطل الذي لحق بالماكينة التي يشرف عليها فور حدوث العطل بها. فرد رئيس الوردية بقوله أن الجزاء عبارة عن خصم يوم واحد فقط، وتدخل الأخصائي بقوله: هل خصم يوم يسبب لك يا عطية كل هذه المشاعر وتعبر عنه في احساسك بالضيق

والقلق المضايقة ؟ فرد العامل (عطية) بقوله: يا أستاذ حسين، أجر يوم واحد يؤثر فينا وربما لا يؤثر فيك، فقال الأخصائي: أنك تبالغ في كل شئ، وهنـا ظهـرت علامات الغضب على وجه (عطية) ودار بين الأعضـاء أحاديث جانبية معبـرة عن عدم رضاها بكلام الأخصائي ....وهنا قال الأخصائي في نفـسه: سـأتركهم يتفاعلون، فهذه الفرصة طيبة لزيادة التفاعل ونمو لأعضاء.

2- بعد أن هدأ الموقف توجه العامل (رضوان) للأخصائي بسؤال حيث قال: لماذا جمعتنا اليوم يا أستاذ حسين؟ فرد الأخصائي قائلاً: هل يجب أن أستأذنكم قبل الاجتماع ؟ فرد أحد الأعضاء بقوله: على الأقل تخبرنا قبل الاجتمـاع بيـومين لنستعد، فرد الأخصائي: وكيف أخبركم ؟ هل أبحث عنكم واحد واحد لكي أخبره؟؟ وهنا رد العامل (رمضان) بقوله: طلبنا من حضرتك نعمـل انتخـاب ونختـار مقرراً، حضرتك رفضت وقلت (لسه بدري)، فقال الأخصائي: عندما أجد الشخص المناسب سأخبركم أن تختاروه ثم سألهم: هل يوجد أحد من الأعضاء عنده مشكلة، واو يجب أن يعرض أي موضوع ؟ فأسرع العضو (بسيوني) بقوله: لا توجد أي موضوعات، ولا مشاكل لأننا لم نستعد، فرد الأخصائي قائلاً وأنا أيضاً ليس عندي أي كلام ولا أي موضوعات ويمكن أن ننصرف الآن، فانصرف الأعضاء.

3- في اجتماع عقدته نفس الجماعة قال الأخصائي: أن علينـا الأن أن نحـدد خطة لعملنا كجماعة خدمة عامة بالمصنع، وكل فرد من الحاضـرين يمكنـه أن يقترح ما يمكن القيام به، ولكن العضو (خميس) قال بأن الأفضل أن نختار مقرر من الأعضاء يمكن أن يساعدنا ويساعدك أيضاً، فقال الأخصائي: فعلاً أنت علـى حق، عموماً في رأي أن العضو(شاهين) هوأنسب شخص ليكـون مقـرراً فمـا رأيكم؟ فعبر الأعضاء عن موافقتهم ، ثم اختار الأعضاء بعد ذلك سكرتيراً، ثـم أميناً للصندوق، ولكن العضو (رمضـان) قال: يجب أن نختار مساعد لكل واحد من الثلاثة ليحل محله عند غيابه، فوافق الأخصائي على الفـور، وطلـب مـنهم اختيار المساعدين، وبالفعل اختارت الجماعة مساعداً لمقرر، ومساعداً للسكرتير، ومساعداً لأمين الصندوق، وذلك بالانتخاب.

4- بعد مرور حوالي ثلاث أشهر من اختيار قادة الجماعة الستة وأثناء اجتماع نفس الجماعة في أحد الأيام عبر الأخصائي عن عدم رضـاه لمـا عليـه حـال

الجماعة، وذلك لعدم قيامها بمشروعات أو خدمات ذات قيمة حيث أنهـا جماعـة عامة، عندئذ طلب العضو (فهمي) الكلمة حيث قال بأن السبب هـو أن قـادة الجماعة الستة دائماً مختلفين، ولا يتفقون على رأى، هنا تعالت أصوات الأعضاء بين معارض ومؤيد لما قاله (فهمي) وساد الاجتماع الصخب والفوضى، وبصعوبة شديدة استطاع الأخصائي تهدئة الموقف، عندئذ قال أنه يؤيد ما قاله (فهمي) ثم قرر أن يكون عدد قادة الجماعة ثلاثة فقط هـم المقـرر، والسكرتير، وأمـين الصندوق، فظهر الغضب على وجوه المساعدين الثلاثة وطلبوا الانـصراف مـن الاجتماع، وقبل خروجهم قال لهم الأخصائي أن هذا الإجراء لـصالح الجماعـة، وكل فرد عليه أن يضحي من أجل استقرار الجماعة ولمساعدتها علـى التقـدم، وانصرف المساعدون الثلاثة دون تعقيب.

5- في اجتماع أخر لنفس الجماعة في أواخر فصل الشتاء عبر أحد الأعـضاء عن رغبته في أن يقوم الأعضاء كجماعة خدمة عامة بتزيين ممـرات المـصنع وتشجير بعض المساحات الموجودة بالداخل، وناقش الأعضاءالفكرة حيث لقيـت منهم قبولا وتشجيعاً، ولكن موارد الجماعة الحالية لاتسمح بالقيام بهذا المـشروع، وانتهت المناقشة بأن تجري الاتصالات بقسم البساتين بوزارة الزراعة القريبة من المصنع للاستفادة. بإمكانياتها في هذا الشأن عندئذ أخبر أخصائي الجماعة بأن البعض منهم قد وفق في تدعيم مكتبة المصنع بمجموعة من الكتب الثقافيـة فـي مختلف فروع المعرفة وذلك باتصالهم بالجهات المعينة بوزارة الثقافـة والإعـالم والتربية والتعليم، فقوبل هذا الخبر استحسان الأعضاء.

2- تطبيقات خاصة بالركائز المهنية لأخصائي العمل مع الجماعات(1):

أ- في مؤسسة لرعاية الأحداث المنحرفين اجتمعت جماعة (الـشمس) وقـد لاحظ الأخصائي الذي يعمل معها أن أعضاء هذه الجماعـة دائمـاً فـي نـزاع ومشاجرات بين بعضهم البعض ولا يتفقون على رأي واحد، وكانت هذه الجماعة تضم أعمار مختلفة من الأعضاء، بالإضافة إلى اختلافهم من الناحية التعليمية، إلى جانب اختلافهم من حيث البيئة. بالرغم مما بذله معهم الأخصائي من جهد لكـي يحد من نزاعهم ومشاجراتهم إلا أنه لم يوافق في ذلك.

---

(1) Zastrow, Charles, In Trady Ction To Social worl And Social Welfars, 7 th. ed U.S.A Wadsworth publishing Company 2001

ب- بينما كان الأخصائي الاجتماعي يجلس بحجرة الاستقبال في مؤسسة رعاية الأحداث لاستقبال الحالات المحولة للإيداع بهذه المؤسسة إذا بشرطي يدخله الحجرة ممسكاً بذراع واحد من الأحداث المحولين للإيداع، فسلم الأخصائي أوراق التحويل وترك معه الحدث المحول وانصرف، ولما فرغ الأخصائي من إنهاء إجراءات التسلم والتسليم التفت للحدث المحول فوجده جالساً على أحد الكراسي القريبة من مكتبه، فنهره الأخصائي بشدة قائلاً له: كيف تسمح لنفسك بالجلوس يا متشرد، فنهض الولد واقفاً ثم عبر للأخصائي عن تعبه وما يشعر به من إرهاق شديد، ولكن الأخصائي لم يعبأ بكلامه.

- في نفس المؤسسة التي نتحدث عنها صدر أمراً إدارياً بنقل الأخصائي الاجتماعي (أ. عمار) الذي كان يعمل مع جماعة (الشمس) لكي يعمل مع جماعة أخرى بنفس المؤسسة وعندما توجه زميله (أ.سعيد) ليحضر أول اجتماع مع جماعة (الشمس) لأنه لم يكد يحييهم حتى انفجر الأعضاء في صياح وصفير متصل، وعندما حاول (أ.سعيد) تهدئة الموقف تحول الأعضاء من هذا إلى الجري في مكان الاجتماع مع إحداث ضحكات عالية غير مبالغين بحضور الأخصائي ولا بمحاولاته وقف هذه الفوضى، عندئذ شعر (أ. سعد) بضيق شديد وأنفعل انفعالاً شديداً عندما عبر لهم عن عدم رضاه بما يحدثه أعضاء هذه الجماعة، وهددهم بالإنصراف إن لم يكفوا عن ذلك، ولما استمر الأعضاء في صخبهم تركهم وانصرف. وعندما قابله زميله (أ. مختار) في فناء المؤسسة وعلم بما حدث قال له أنه ما كان يجب أن يتركهم بل يجب أن يوقفهم عند حدهم ولو أدى الأمر لضرب بعض الأعضاء حتى لا يظهر أمامهم بمظهر الضعف، وأن الشدة (والعين الحمراء) مطلوبة في التعامل مع هذه الفئة، فرد عليه (أ. سعد) بقوله: لقد فوجئت من هذه الجماعة بهذه المقابلة وهذه التصرفات الغير متوقعة.

د- في الاجتماع التالي لنفس هذه الجماعة حرص الأخصائي (أ.سعد) أن يحضر معه بعض الحلوى ليوزعها على الأعضاء في بداية الإجتماع، وقبل التوزيع اعتذر لهم عن تركه لهم في الاجتماع السابق، وعن انفعاله الشديد وتصرفاتهم معهم، وقد احضر لهم الحلوى لإرضائهم، وتعبيراً عن حبه لهم، فأخذ الأعضاء ينظر كل منهم للأخر مبتسماً ابتسامة ذات معنى، وبعد إلتهام الحلوى في

لحظات، عبر له الأعضاء بأن حبهم له سيزداد ويزداد كلما حرص على أن يحضر لهم هذه الحلوى (اللذيذة) في كل اجتماع.

هـ- لاحظ الأخصائي (أ. عمار) أن أحد أعضاء الجماعة التي انتقل للعمل معها بدلا من جماعة الشمس، لاحظ أنه لا يكف عن قرض أظافره بأسنانه، فطلب منه أن يمتنع عن ذلك لأنه مضر بصحته، إلا أن سلوك العضو قد تكرر في الاجتماعات التالية، فنهره الأخصائي بشدة وطلب، منه أن يكف عن هذا السلوك الذي وصفه بأنه (غير مناسب) وإلا تعرض للعقاب. كما لاحظ (أ. عمار) أن عضو أخر من أعضاء هذه الجماعة لا يكف عن إيذاء الآخرين وأن سلوكه العام يغلب عليه الطابع العدواني، وحاول الأخصائي منع هذا العضو عن ذلك، ولكنه لم يستجب رغم ما استخدمه الأخصائي معه من أساليب التهديد والوعيد عندئذ قام (أ. عمار) بتحويله لأخصائي خدمة أفراد الموجود بنفس المؤسسة.

التطبيق الأول: اقرأ ما يأتي ووضح ما كان يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يدركه ويلتزم به من تصرفات مهنية:

أ- في أحد مراكز الشباب بإحدى القرى – اجتمع أعضاء جماعة (العبور) الحفل السنوي الذي ينظمه المركز كل عام احتفالاً (بنجاح اعضاء المركز) وأثناء مناقشة هذا الموضوع أقترح أحد الأعضاء أن يقام الحفل في سرداق كبير يستأجر لهذا الغرض، فوافقت الجماعة على الفور ووافق الأخصائي ثم اقترح عضو أخر دعوة فرقة الفنون الشعبية بالمحافظة للاشتراك في الحفل، فوافقت الجماعة على الفور ووافق الأخصائي، ثم اقترح عضو ثالث بأن يتضمن الحفل معرضاً للمنسوجات القطنية فوافقت الجماعة على الفور، ووافق الأخصائي .. ثم انتهى الاجتماع. وعند التنفيذ واجه الجماعة العديد من الصعوبات التي حالت دون إقامة هذا الحفل، فما كان من الأخصائي إلا أن حمل جماعة (العبور) مسئولية هذا الفشل.

ب- تسلم (أ. توفيق) عمله بمركز للشباب بإحدى مدن محافظةالغربية كأخصائي اجتماعي حديث .. وبعد فترة اسند إليه العمل مع إحدى جماعات الشباب(15 – 18 سنة) وفي لقائه مع أعضاء هذه الجماعة في اجتماعاتها الأولى لاحظ الأخصائي ما يأتي:

- أن الأعضاء يريدون معرفة الكثير من المعلومات المتعلقة بالمركز، وبالأخصائي نفسه، وتدور معظم أسئلتهم أثناء الاجتماعات الأولى للجماعة حول ذلك.

- أن الجماعة غير متماسكة، بل وتظهر وكأنها مجموعة متفرقة من الأفراد الذين لا رابط بينهم ولا علاقات.

- أن الجماعة لا يظهر على أعضائها التحمس للعمل ولا يعرفون نوعية البرامج، ولايمكنهم تحديد أهداف ذات قيمة، وقد يظهر عليهم في بعض الأحيان القلق، وعدم الثقة فيما يقترحه الأخصائي والأعضاء من برامج أو أعمال، أو قد يغلب عليهم التحفظ والحذر.

- بل أن الأخصائي لاحظ أن بعض الأفراد يحاولون السيطرة على الجماعة، وأن البعض الآخر يعيشون على هامش الجماعة وقد تظهر بعض العشيرات التي تحاول لفت نظر الآخرين بتصرفاتهم ..الخ.

المطلوب هنا:

1- تحديد مرحلة النمو التي عليها هذه الجماعة.

2- التصرفات المهنية التي يجب على الأخصائي مراعاتها والقيام بها مع الجماعة في هذه المرحلة.

3- العوامل التي تساعد الأعضاء على اجتياز هذه المرحلة بما يجعلهم يستمرون في حضور الاجتماعات ويتمسكون بعضويتهم في هذه الجماعة كواحدة من الجماعات التي يضمها مركز الشباب الذي يعتبر والخبرات النافعة لهم في الحياة إلى جانب إكسابهم القيم والاتجاهات البناءة التي تحميهم من الوقوع في الانحرافات التي تعصف بالشباب في أدق مراحل حياته ومن ثم فإن هم هذا المركز كغيره من المراكز انضمام الشباب لجماعاته والاستفادة بخدماته التي تقوم بالتخطيط لها أجهزة فنية متخصصة.

جـ- استمرت الجماعة في ممارسة الأنشطة وممارسة أعمال مختلفة السابق الإشارة إليها بمركز الشباب وبعد أن اجتازت مرحلة النمو السابق توضيحها، استمرت الجماعة ما يقرب من تسعة أشهر، حققت الجماعة خلالها أهدافها و... بالأعمال والبرامج والمشروعات التي اشترك الأعضاء في وضعها

وتنفيذها بأنفسهم وبمساعدة الأخصائي الاجتماعي، الأمر الذي اكسبهم العديد من الخبرات والمهارات.

بعد ذلك لاحظ الاخصائي ان اعضاء الجماعة اصبح سلوكهم يتسم بالطابع الآتي:

أصبح حماس الأعضاء يقل تدريجياً، كما أخذت نسبة حضورهم تتناقص أسبوعياً بعد أسبوع، بل أن بعضهم قد انسحب ليس فقط من الجماعة بل ومن نشاط المركز عامة بينما انضم البعض الآخر إلى جماعات أخرى بنفس المؤسسة وبغيرها في الوقت الذي لاحظ فيه الأخصائي أن لازال بعض الأعضاء مستمراً بعضويته فيها ولايريدون تركها ويعملون على الحفاظ على كيانها طلباً للحصول على خبرات جماعية جديدة مع أعضاء جدد ينضمون إليها. **والمطلوب هنا:**

1- تحديد مرحلة النمو التي تمر بها الجماعة.

2- الأسباب والعوامل التي أدت إلى أن يكون سلوك الأعضاء على هذا النحو.

3- التصرفات المهنية التي يجب على الأخصائي مراعاتها والقيام بها مع الجماعة في هذه المرحلة.

د- في جماعة أخرى بنفس مركز الشباب لاحظ الأخصائي الاجتماعي أنه بعد أن كان الأعضاء يشتركون معاً في وضع وتصميم وتنفيذ الأعمال والبرامج وبعد أن كانت استفادة الأعضاء استفادة جماعية لاحظ أنه قد طرأ تغير على الجماعة بحيث أصبح البعض فقط هم الذين يقومون بمهام الجماعة دون غيرهم، والأمر الذي ترتب عليه انزواء البعض الآخر نتيجة إحساسهم بضعف مكانتهم وإهمال الآخرين لهم،إلى جانب إحساس مجموعة أخرى أنه رغم حرصهم على المشاركة وعلى العمل كقيمة أساسية إلا أن الفئة الأخرى تحاولبصفةمستمرة ألا تتيح لهم أية فرصة للمشاركة في إنجاز أي عمل.**المطلوب هنا:**

1- توضيح العوامل والأسباب التي قد تكون وراء حدوث هذه الظاهرة في الجماعة.

2- خطورة استمرار هذا الوضع بهذه الجماعة.

3- التصرفات المهنية التي يجب على أخصائي الجماعة مراعاتها والقيام بها إزاء ما طرأ على هذه الجماعة.

هـ - أثناء ممارسة أعضاء أبناء مصر للنشاط الفني الذي يتعلق بإعداد ملصقات ولوحات إرشادية خاصة بالمحافظة على البيئة ونظافتها.

طلب الأعضاء من الأخصائي أن يضع لهم نموذجاً يمكن أن يكون مثالاً مهما في هذا المجال. ضحك الأخصائي ورد بأنه يجب على الأعضاء أن يفكروا ويبتكروا أعمالاً يستخدمون فيها قدراتهم وإمكانياتهم وما يتوفر بالمؤسسة من إمكانيات متنوعة بالإضافة إلى ضرورة المشاركة معاً في الوصول إلى انجازات تعبر عن الجماعة وما تتميز به دون باقي الجماعات التي توجد بالمؤسسة. ويجب ان نعلم أن هذه الجماعة تكونت بطريقة اختيارية طبقاً لرغبات واهتمامات الأعضاء وتمارس أنشطة متنوعة ومتعددة بالإضافة إلى أن الأعضاء في المرحلةالثانويةعلى اختلاف أنواع الدراسة فيها(الثانوي العام،الزراعي،التجاري،الصناعي)

التطبيق الثاني : **وضح ما هي الاغراض التي يسعى اخصائي الجماعة إلى تحقيقها من خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات؟**

المناقشة: يتبين من العرض السابق للجوانب المتعلقة بممارسة طريقة العمل مع الجماعات أن أهم الأغراض التي يسعى الأخصائي لتحقيقها (أغراض خدمة الجماعة) هى ما يلي:

1- يتضح أن أخصائي الجماعة يسعى إلى مساعدة الأعضاء على النضج وتنمية شخصياتهم ومقابلة حاجاتهم إلى أقصى حد ممكن وكذلك تنمية قدراتهم على الاشتراك في جماعات وبذلك تتاح الفرصة لهم بالتزود بخبرات الجماعة التي يحتاجها الناس وتبين ذلك من خلال محاولة الأخصائي مساعدة أعضاء الجماعة على التعبير عن أفكارهم واستخدامها في انجازات مبتكرة وربط تلك الإنجازات في تحقيق المصلحة العامة وخدمة المجتمع كما وضح الأخصائي توجيه النشاط الفني نحو تنمية العمل الاجتماعي الذي يتعلق بالمحافظة على البيئة ونظافتها.

2- يتبين من تسجيل الأخصائي الذي يتعلق بممارسة العمل مع الجماعات أن أخصائي الجماعة يسعى إلى مساعدة الأعضاء على اكتساب المهارات المختلفة التي تزيد من قدراتهم الإنتاجية كذلك تنسيق قدراتهم الإبتكارية عن طريق المشاركة الجماعية في أوجه النشاط التي تتيح الفرصة للقدرات الإبتكارية الكامنة للظهور والاستغلال والتي ما كانت تظهر أو تأخذ مدة طويلة للظهور لولا اشتراكهم في الجماعات وتفاعلهم مع بعضهم ومساعدة الأخصائي لهم. لذلك

نلاحظ أن الأخصائي لم يوافق على وضع نموذجاً يصبح مثالاً يحتذى به الأعضاء في النشاط الفني ولكن فضل الأخصائي أن يفكر الأعضاء والمجتمعات وتتحمل طريقة العمل مع الجماعات العبء الأكبر في هذا المجال لأن الأسلوب السليم لا يكون عن طريق فرض الاتجاهات. ويتضح من المناقشة السابقة أن هناك أغراض أساسية تسعى طريقة العمل مع الجماعات إلى تحقيقها سواء فيما يتعلق بمساعدة الأفراد على النضج وتنمية شخصياتهم ومقابلة حاجاتهم، أو من حيث مساعدة الجماعات على تعديل وتغيير اتجاهاتها. كما يتبين أن أخصائي الجماعة يسعى إلى مساعدة الجماعات كوحدات قائمة بذاتها على النضج والنمو الاجتماعي وتحقيق أهدافها ويؤثر هذا بالتالي على نمو المجتمع وتقدمه لأن الجماعات هى الوحدات الأساسية التي يتكون منها المجتمع.لذلك يجب أن ترتبط كافة جوانب الممارسة بالأغراض التي تسعى إليها طريقة العمل مع الجماعة وأن يدرك الأخصائي الذي يعمل مع الجماعة أن الأغراض من الموجهات الأساسية الممارسة بالإضافة إلى الفلسفة، المبادئ، المهارات وغيرها من مقومات الممارسة.

3- التطبيقات المهنية التي تتضمن العمليات الاساسية في طريقة العمل مع الجماعات:

العملية الاولى: عملية البت في القبول:

قام الأفراد س، ص، ع، ل بالتوجه إلى النادي الثقافي الاجتماعي بجمعية العاشر من رمضان رغبة للانضمام إلى جماعات النشاط التي يتكون منها ويبتكرون ويعملون على إطلاق العنان لقدراتهم الخاصة والتعبير عن أفكارهم وتحويلها إلى أعمال منتجة واضحة مما يؤكد أن الأعضاء يكتسبون مهارات متنوعة ومن بينها المهارات الإنتاجية كغرض أساسي تسعى طريقة العمل مع الجماعات إلى تحقيقها.

1- يسعى أخصائي الجماعة من خلال ممارسته لطريقة العمل مع الجماعات نحو تنمية قدرات الأعضاء للاشتراك مع الغير عن طريق إسهام الأفراد واشتراكهم مع الآخرين في كل ما يتعلق بهم من أمور في أثناء حياتهم الجماعية ويتم ذلك من خلال مناقشتهم للموضوعات المختلفة ثم يقومون بتنفيذها بعد أخذ القرارات فيها بمساعدة أخصائي الجماعة الذي يعمل جاهداً على اشتراك كل عضو من أعضاء الجماعة في هذه العمليات المختلفة ويتم ذلك على أساس من

التفكير الواقعي والمصلحة العامة وليست المصلحة الشخصية لفرد معين أو أفراد قلائل.

2- يسعى أخصائي الجماعة من خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات نحو تحقيق أغراض أساسية هامة سواء بالنسبة للعضو أو الجماعة أو المجتمع الذي يعيش فيه. ويتبين أن هناك غرضاً هاماً في هذا المجال يسعى الأخصائي إلى تحقيقه هو مسار توجيه الأفراد والجماعة نحو اكتساب اتجاهات إيجابية نحو الجماعات ويمكن أن نوضح طبيعة ومضمون عملية البت في القبول **من خلال الجوانب الأساسية الآتية:**

1) دور الأخصائي في شرح وتأكيد أهداف الجماعة للأفراد الذين يرغبون الإنضمام إلى عضوية الجماعة وأهمية مدى الارتباط بين أهداف هؤلاء الأفراد وأهداف الجماعة وما هى التوقعات الهامة في هذا المجال.

2) عملية البت في القبول من العمليات الهامة من حيث أنها تتيح الفرصة للتعبير عن المخاوف والمشاعر المرتبطة برغبته في الإنضمام إلى الجماعة والاستفادة من خدماتها.

3) تعتبر عملية البت في القبول أي اتخاذ القرار في قبول العضو أو عدم قبوله من العمليات الأساسية لأنها المدخل المناسب للتعرف على العضو من كافة الجوانب والحصول على المعلومات عن الأفراد الذين يرغبون الإنضمام للجماعة بالإضافة إلى التعرف على مردود الأفعال للفرد عندما يقابل الشخص الذي يمثل المؤسسة التي يوجد بها الجماعة والشخص هنا هو الأخصائي الاجتماعي.

4) تكوين الجماعة على أساس مرسوم والتخطيط المناسب وهذا المجال من أساسيات العمل بل أنه مبدأ مهني هام وبالتالي يمكن أن نحقق ذلك ونبدأ به من خلال عملية البت في القبول كعملية أساسية من عمليات الممارسة المهنية في طريقة العمل مع الجماعات.

العملية الثانية: عملية التعاقد:

قام الأخصائي بالاجتماع مع بعض الأفراد للإنضمام إلى جماعة "الهلال الأحمر" بمدرسة 6 أكتوبر الثانوية وكان هذا الاجتماع الأول لهؤلاء ناقش الأخصائي الأعضاء في قاعة النادي وقام الأستاذ (حسن) الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع جماعة الوعي الثقافي وهى الجماعة التي يرغب بعض الأفراد

إليها فشرح للأفراد أهداف الجماعة وما هى أوجه النشاط المتوقعة للجماعة ولاحظ الأخصائي أن الأفراد الذين يرغبــون الانضمام للجماعة لديهم مخاوف واضـــحة للتحدث والاستفســار عن خدمات الجماعة وبرامجها. وقام الأخــصائي الأســتاذ (حسن) بالتعرف على أسماء الأفراد والحصــول على بعض البيانات الأساســية والخبرات السابقة التي يتميزون بها. وسأل الأخصائي العضو "ص" حيث أن هذا العضو هو أكثر الأعضاء تحدثاً ولديه معلومات متنوعة حول أنشطة الجماعــات وتركــز السؤال حول الجماعات السابقة التي اشترك فيها العــضو وهــل لديــه علاقات ببعض أعضـــاء المؤسسة التي توجد بها الجماعة التي يرغب الأعــضاء الإنضمام إليها وفي نهايـــة اللقاء مع الأعضاء تقرر قبول الأفراد س، ص، ع، ل أعضـــاء بالجماعة وتم تحديد الإجتماع الأول للجماعة مع جميع الأعضـــاء.

تدريبات عملية حول العمليات المهنية:

التدريب الاول:

ما هى العملية المهنية التي يتم ممارستها من خلال العــرض الــسابق الــذي قدمه الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل بالنادي الثقافي الاجتماعي بجمعيــة العاشر من رمضـــان وما هي أهم خصائص تلك العملية.

نموذج المناقشة والإجابة :

يتبين من خلال العرض السابق أن العملية المهنية الأساسية التي تمــت عــى عملية البت في القبول في طريقة العمل مع الجماعات وهى العملية الأولى التــي يبدأ بها الأخصـــائي الاجتماعي عمله في ممارسة طريقة العمــل مع الجماعات.

ومن أهم خصائصها :

1- محدودية الحوار .2- وجود بعض المخـــاوف والتــردد فــي الانــضمام للجماعة. 3- بدأ البعض يقدم رأيه .4- السعي نحو بحث الأعضاء عن المراكــز والمكانات.5- معدلات التفاعل تختلف من مكان لآخر .

التدريب الثاني:

كيف يتعامل الأخصائي مع الأعضاء في العملية الأولى

نموذج المناقشة :

يمكن أن يتعامل الاخصائي بالأساليب الآتية خلال تلك العملية :

الاسلوب الاول :

التدرج في إعطاء وتوفير المعلومات والحصول على البيانات.

الاسلوب الثاني :

عدم التحداث عن السلبيات بل التركيز على الجوانب الإيجابية

الأسلوب الثالث:

الاهتمام بالتعليم الزامي أي السعي نحو الحصول على المعلومات.

الأسلوب الرابع :

الاهتمام بتكوين العلاقة المهنية بناء على الثقة والاحترام والتبادلية في الخبـــرات والمهارات .

تدريبات حول موضوعات الفصل الثاني: أولاً: ناقش ما يلي:

- ما الفروق الأساسية بين الفلسفة والركائز في طريقة خدمة الجماعـــة.
- كيف يتكون المبدأ ؟ وما أهمية مبدأي التنظيم الوظيفــــي للجماعـــات، ومبدأ الأهداف المعينة والمحددة.

ثانياً: ما هي المبادئ التي لم يلتزم بها الأخصائي الاجتماعي في المواقف التالية.

1)الأخصائي(أ) يفرض رغباته وأفكاره على الجماعة التي يعمل معها.

2) الأخصائي (س) يتعامل مع الجماعـــة (ل) كمـــا كـــان يتعامـــل مـــع الجماعات السابقة التي عمل معها.

3) الأخصائي (ص) يترك الجماعة تتفاعل كما ترغب بحجة أن التفاعل هو محور الحياة الجماعية.

ثالثاً: ما هي الركائز التي تستند عليها ممارسة الأخصائي في المواقف التالية:

1) رفض الأخصائي (م) قيادة الجماعة عند حضور أعضـــاء الجماعات للمشاركة في المهرجان الثقافي.

2) طلب الأعضاء من الأخصائي مشاركتهم بصفة دائمة فـــي مباريـــات الشطرنج لأنه يتميز بمهارات عالية فيها لكن أخصائي الجماعة رفـض هـذا الطلب.

الفصل الثالث
الجماعات في خدمة الجماعة

مقدمة:

أولاً: تعريف الجماعة في طريقة خدمة الجماعة.

ثانياً: السمات الأساسية للجماعة في خدمة الجماعة.

ثالثاً: المكونات الأساسية في بناء الجماعة.

رابعاً: الدوافع المؤدية للانضمام للجماعات.

خامساً: وظائف الجماعات.

سادساً: أنواع الجماعات.

سابعاً: المراحل الأساسية لنمو الجماعة.

ثامناً: مشكلات الجماعات وكيف يواجهها أخصائي الجماعة.

الجماعات في طريقة خدمة الجماعة

مقدمة:

الجماعة في طريقة خدمة الجماعة وسيلة أساسية عن طريقها يتم تحقيق الأهداف المرغوبة، حيث تصبح الجماعة هى الوحدة الأساسية للعمل مع الجماعة حيث عن طريقها يتم مساعدة الأعضاء على تكوين الشخصية وتنميتها وكذلك إتاحة الفرصة للتفاعل الجماعي الموجه، وتختلف النظرة إلى الجماعات في خدمة الجماعة عن الجماعة في أي تخصيص آخر نظراً لخصوصية الممارسة المهنية في طريقة العمل مع الجماعات وارتباط تلك الممارسة بالمهنة التي تنتمي إليها وهى مهنة الخدمة الاجتماعية(1).

وسوف نستعرض موضوع الجماعات على النحو التالي:

1- تعريف الجماعة في خدمة الجماعة.
2- السمات الأساسية الجماعة في خدمة الجماعة.
3- المكونات الأساسية في بناء الجماعة في طريقة خدمة الجماعة.
4- الدوافع المؤدية للانضمام للجماعات.
5- وظائف الجماعات.
6- أنواع الجماعات التي تعمل معها خدمة الجماعة.
7- مراحل نمو الجماعة.
8- المشكلات الجماعية وكيف يواجهها أخصائي الجماعة.

أولا: تعريف الجماعة في طريقة خدمة الجماعة:

هناك تعاريف متعددة، وكل تعريف منها ارتبط بمضمون علمي واجتماعي معين طبقاً للنظرة الواضحة للجماعة ومجال استخدامها.

ويمكن أن نحدد أهم تعاريف الجماعة على النحو التالي:

- **تعريف (سلافسون Slavson):**

تعريف الجماعة طبقاً لطبيعة العلاقة بين أعضاء الجماعة، فهى تتكون من ثلاثة أشخاص أو أكثر في علاقة غير رسمية تتسم بوجود نشاط عاطفي طويل الأمد بين الأفراد المكونين لها ونتيجة لذلك تتغير شخصية كل عضو في الجماعة.

---

(1) Trecker, H.B. : Group work principles and practices, N.Y., Association press, 1972, PP: 216- 217.

• **تعريف (بوجاردس Bogardus):**

تعريف الجماعة طبقاً لعدد الأعضاء، فالجماعة الاجتماعية هى : أي عدد من الكائنات الحية التي هى في حالة تفاعل.

• **تعريف الجماعة من حيث الاعتمادية المتبادلة (شوارتز Shwartz):**

هى مجموعة من الأفراد بينهم اعتماد متبادل.

• **تعريف الجماعة من حيث الهدف (جول Goal):**

ويرى فريمان Freeman أن الجماعة هى ارتباط الأفراد من أجل إنجاز أهداف مشتركة.

• **تعريف الجماعة من حيث الدافعية (وارنر Warnr):**

الجماعة هى مجموعة من الأفراد الذين يحاولون إشباع احتياجاتهم من خلال الارتباط الاجتماعي بكيان واضح محدد. وبناء على ما سبق يتضح أن تحديد مضمون الجماعة له أبعاد مختلفة ولكنها تتضمن جوانب مشتركة كالعدد، الهدف، والارتباط الجماعي.

ويمكن استخلاص تعريف محدد للجماعة على النحو التالي:

الجماعة هى مجموعة من الأفراد تتراوح بين ثلاثة أفراد وخمسة وعشرين فرداً يتفاعلون مع بعضهم ويرتبطون معاً في نظام محدد ويشبعون حاجاتهم ويحققون أهدافاً معينة من خلال العلاقات والتنظيم المناسب بتوجيه من الأخصائي الاجتماعي في إطار ووظيفة المؤسسة.

ويمكن ان نضع تعريفاً إجرائياً على النحو التالي:

1- الجماعة مجموعة من الأفراد لهم سمات وقدرات متقاربة.

2- الرغبة الصادقة من الأعضاء للانتماء للجماعة والمشاركة في التفاعل الجماعي الموجه.

3- تسعى الجماعة إلى تحقيق أهداف واضحة محددة.

4- تتكون العلاقات الاجتماعية خلال مواقف محددة.

5- كل عضو يقوم بدوره ويرتبط بأدوار الآخرين.

6- الأخصائي الاجتماعي يقوم بتوجيه التفاعل الجماعي ومساعدة الأعضاء والجماعة.

7- تستمر الحياة الجماعية فترة زمنية مناسبة للأهداف وطبيعة الوظائف التي تؤديها الجماعة[1].

ثانياً: السمات الأساسية للجماعة في خدمة الجماعة:

تتميز الجماعة في خدمة الجماعة بسمات أساسية تجعلها قد تختلف عن الجماعات الأخرى في بعض التخصصات التي تستعين بالجماعة كوسيلة أساسية لتحقيق أهدافها.

ومن اهم تلك السمات ما يلي:

1) **سمات خاصة بالأهداف:** تتميز الجماعة في خدمة الجماعة بأن لها أهداف واضحة مشتركة تجمع بين أهداف العضو، الجماعة، الأخصائي تلك الأهداف ترتبط بنظام المؤسسة ووظيفتها. تتميز الأهداف أيضاً بالمرونة، أي أنها قابلة للتعديل في بعض المواقف تمشياً مع العوامل التي تواجه الأعضاء والجماعة.

2) **سمات خاصة بخصائص الأعضاء:** يفضل عند تكوين الجماعة أن تكون هناك سمات مشتركة بين المستويات الثقافية والعمرية والصحية والاجتماعية حتى يمكن أن تحقق الجماعة الاستقرار في الحياة من جوانبها المختلفة ولكن هذا لا يعني عدم الاختلاف ولكن قد يكون الاختلاف بقدر محدود بين السمات التي تتميز بها الأعضاء.

3) **سمات خاصة بالتنظيم الوظيفي الجماعي:** حيث تتميز الجماعات بوجود أو تكوين تنظيم وظيفي أي أن هناك أدوار أو مستويات محددة للمشاركة وأداء الأدوار لكل عضو من الأعضاء يحدد لائحة العمل ويوافق عليه الأعضاء.

4) **سمات خاصة بالعلاقات الاجتماعية:** حيث تتميز الجماعات بتكوين العلاقة المهنية بين الأخصائي والجماعة ثم العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء التي تتميز بالتماسك الواضح والذي يدل على مدى جاذبية الجماعية للأعضاء.

5) **نظام العمل الجماعي:** يعد من السمات الأساسية حيث هناك ميعاد محدد لممارسة الأنشطة، عقد الاجتماعات، عقد المقابلات، عقد اجتماعات نجان.

---

(1) ابراهيم بيومي مرعي وآخرون: أسس ومجالات العمل مع الجماعات، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، 2003، ص ص 99 - 102.

6) **ضرورة ان يؤدي كل عضو ما عليه من واجبات** وأن يحصل على ماله من حقوق مختلفه طبقا لطبيعة حياة الجماعة ونظام التعامل في إطار مواقفها الاجتماعية .

7) **الاعضاء يشتركون في إداء وتنظيم حياة الجماعة** بناء على توجيهات الأخصائي ولائحة نظام الحياة الجماعية الخاصة بالجماعة والمؤسسة .

8) **تحرص الجماعة على العلاقات مع باقي الجماعات بالمؤسسة** وكذلك الجماعات الموجودة في المؤسسة من أجل تنمية التفاعل والتبادلية الإيجابية من أجل تحقيق الأهداف المرغوبه .

ثالثا: المكونات الاساسية في بناء الجماعة في طريقة خدمة الجماعة:

هناك مكونات أساسية يجب توفرها حتى يمكن بناء وتكوين الجماعات في طريقة خدمة الجماعة:

1- الاهداف الاساسية للجماعة: والأهداف هى التي تواجه كافة الإجراءات والخطوات المهنية لتكوين الجماعة من كافة الجوانب.

ويجب أن تتوفر شروط أساسية في هذا المجال كالتالي:

أ) أن يكون الهدف معلناً لجميع الراغبين للانضمام للجماعة.

ب) أن يكون الهدف واضحاً أمام جميع الأعضاء.

ج) أن يكون الهدف محدد وليس مرتبطاً بجوانب غامضة غير مرتبطة بالأعضاء الراغبين للانضمام للجماعة.

د) أن يكون الهدف متميزاً بالجاذبية لأعضاء الجماعة.

2- من المكونات الاساسية اعضاء الجماعة حيث أن الأفراد الذين يكونون الجماعة لهم أهمية خاصية من حيث أنهم يمثلون الهدف الذي تسعى إليه من حيث حل مشكلاتهم أو إشباع حاجاتهم أو إكسابهم مهارات محددة، **ويجب مراعاة الجوانب الآتية:**

أ- تحديد الفئات العمرية المناسبة للانضمام للجماعة.

ب- تحديد خصائص تلك الفئات العمرية المطلوبة للانضمام للجماعة.

جـ- أحياناً يشترط توافر خبرات معينة في الأفراد الذين سوف ينضمون للجماعات ويمكن التعرف على تلك الخبرات عن طريق المقاييس والاختبارات المحددة لتلك الجوانب.

د- التعبير الذاتي عن الرغبات الصادقة من الأعضاء في الانضمام لتلك الجماعات.

3- **يعد الاخصائي الاجتماعي من المكونات الاساسية** لبناء الجماعات في طريقة خدمة الجماعة من حيث أن الأخصائي الاجتماعي هو الموجه لتفاعل الجماعة وهو الشخص المهني المعد علمياً ومهنياً الذي يؤثر في التفاعل ويوجه سلوك الأعضاء والجماعة نحو الاتجاهات الإيجابية.

4- **من المكونات الاساسية لبناء الجماعة** هو وضع التنظيم الوظيفي المناسب حيث أنه يصعب بناء الجماعة واستقرارها دون وجود تنظيم وظيفي واضح يتضمن توزيع المسئوليات والأدوار والأعمال الوظيفية التي تتطلبها الحياة الجماعية خلال مراحل نموها المختلفة، ويشترط في تكوين التنظيم الوظيفي عند بناء الجماعة ما يلي:

أ- ملائمة التنظيم مع أهداف الجماعة من كافة الجوانب.

ب- أن يكون التنظيم معلناً لجميع الأعضاء منذ بداية وضع التنظيم الوظيفي في الجماعة.

جـ- أن يكون التنظيم مناسباً لقدرات وإمكانيات الأعضاء.

د- أن يتميز التنظيم بالمرونة كلما أمكن ذلك.

هـ- تحديد الأدوار والوظائف من خلال التنظيم وأن يكون ذلك واضحاً للأخصائي الاجتماعي ولكل عضو من الأعضاء.

5- **من المكونات الاساسية لبناء الجماعة واستقرارها هو ... نظام العمل** وممارسة الأنشطة والأعمال الخاصة بالحياة الجماعية حيث أن لكل جماعة أو مؤسسة أو تنظيم معين نظام خاص يمكن أن يضع الحدود المناسبة لسلوك كل فرد وكذلك للتفاعل الجماعي حتى لا ينتج أي مشكلات، أو صعوبات خاصة بالحياة الجماعية، **ويجب أن يتميز نظام الحياة الجماعية بالخصائص الآتية:**

أ- أن يكون النظام نابعاً من الأعضاء والجماعة والأخصائي.

ب- أن يكون النظام مرتبطاً بنظام العمل في المؤسسة ولا يتعارض معها.

جـ- ضرورة ملائمة النظام مع أهداف الجماعة ويساعد على تحقيقها من كافة الجوانب.

د- أن يكون نظام العمل معروفاً لدى جميع الأعضاء وللجماعة بصفة عامة بل يعلن عنه بالمؤسسة.

6- **من المكونات الهامة في الحياة الجماعية** .. وضع شروط وإجراءات واضحة للعضوية واستمراريتها بالحياة الجماعية حيث أن تلك الشروط هى الموجه نحو الحياة الجماعية وهى التي تساعد الأفراد على اتخاذ القرارات المناسبة للانضمام للجماعة والمحافظة على العضوية بها وعدم مخالفة أي قواعد تؤثر في الحياة الجماعية بطرق سلبية.

ويمكن ان نحدد ان تلك الشروط والإجراءات تنبع من المصادر الآتية:

أ- لائحة المؤسسة التي تكونت بها الجماعة.

ب- خبرات الأعضاء ووضعهم لتلك الشروط.

جـ- الاستعانة بالخبراء الذين يستطيعون مساعدة الجماعة في وضع تلك الشروط والإجراءات.

د- ارتباط الإجراءات بطبيعة الجماعة ونوع الفئة العمرية التي تتكون منها

7- **العلاقة المهنية بين الاخصائي الاجتماعي واعضاء الجماعة** من المكونات الأساسية التي تساهم في استقرار الجماعة وتوفير الثقة المتبادلة بين مكونات البناء وكذلك العمل على تدعيم التساند الوظيفي بين مكونات البناء حرصاً على وضوح الأهداف والعمل على تنفيذها من كافة الجوانب التي تميز تلك قد تتميز بها بعض الجماعات دون غيرها من الجماعات الأخرى طبقاً لأهدافها ومجالات عملها وعلاقتها بمؤسسات معينة لها وظيفة خاصة بها دون غيرها من المؤسسات الأخرى.

رابعاً: الدوافع المؤدية للانضمام إلى الجماعات:(1)

1) دوافع شخصية خاصة بإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية:

يهدف أعضاء الجماعة إلى إشباع حاجاتهم والتعبير عن دوافعهم من خلال الحياة الجماعية، وقد يجد أعضاء الجماعة الفرصة المناسبة لإشباع تلك الحاجات حيث قد لا يجدون مجالات أخرى يعبرون فيها عن حاجاتهم والعمل على إشباعها.

ومن اهم الحاجات التي يمكن إشباعها عن طريق الجماعات:

أ- الحاجة للانتماء للجماعة بمعنى وجود الارتباط الذي قد يستمر فترة طويلة، ويتميز بالاستقرار الذي يعبر عن التماسك الاجتماعي الذي تتميز به الجماعات المستقرة.

ب- الحاجة للشعور بالآمن والاستقرار من خلال التفاعل الجماعي نتيجة توفر نظام معين للحياة الجماعية وتحديد الأدوار والأعمال المرتبطة بها.

جـ - الحاجة للتقدير ويتحقق ذلك من خلال التفاعل الجماعي والتعبير عن الأفكار والقدرات التي يتميز بها كل عضو من الأعضاء.

د- الحاجة للتحصيل والنجاح فالعضو دائما يسعى إلى أن يحصل على المعارف والخبرات والمهارات وغيرها وعندما يحصل كل عضو على تلك الجوانب فإنه يستخدمها في الأداء الاجتماعي الذي يؤديه وبالتالي يسعى نحو تحقيق النجاح سواء مع ذاته وإحساسه بقدراتها أو مع الآخرين من أعضاء الجماعة من المشاركة في أعمال وأنشطة مشتركة واضحة ومحددة. وهناك عدة حاجات يمكن إضافتها كدوافع شخصية خاصة بأعضاء الجماعة.

2) دوافع تتعلق بمواجهة المشكلات الذاتية والاجتماعية:

يتجه الأفراد للانضمام رغبة في حل مشكلات ذاتية أو مشكلات اجتماعية قد لا يجدون مجالات أخرى تساعدهم في حلها حيث أن تلك المشكلات قد تتطلب جهوداً

---

(1) Mankarious, Nassif Fahmy: Social group work method, Basis and practice, Cairo: Helwan University Center for book publishing, 2002, PP : 39 – 47.

لا يستطيع الفرد أن يقوم بها منفرداً أو بالإمكانيات المتاحة لديه، **ومن المشكلات الذاتية ما يلي:**

أ- مشكلات الشعور بالعزلة والاغتراب في المجتمع.

ب- مشكلات الشعور بعدم القدرة على التعامل مع الآخرين في مجالات المجتمع المختلفة.

جـ - مشكلات الأفكار الذاتية الخاطئة عن الشخصية ومكوناتها.

د- مشكلات عدم القدرة على مواجهة الآخرين نتيجة الانطواء أو مواجهة الآخرين للفرد بطرق سلبية.

ومن المشكلات الاجتماعية ما يلي:

أ- عدم القدرة على تكوين علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين.

ب- عدم القدرة على إيجاد الفرص المناسبة للقيادة أو القيام بأدوار قيادية.

جـ- الرغبة في اختبار ما لدى الفرد من قدرات ومهارات وتعامله مع الآخرين والتأثير فيهم بما لديه من أفكار.

د- مشكلات تتعلق بالرغبة في الحصول على مكانة اجتماعية نتيجة الانضمام لجماعة تقوم بأعمال لها أهمية وتأثير في المجتمع مثل جماعة خدمة البيئة، جماعة الهلال الأحمر، جماعة العمل الوطني وغيرها من الجماعات.

3) دوافع تتعلق بتشجيع الاسرة:

تقوم الأسرة التي ينتمي إليها الفرد بدور أساسي في تشجيع الأفراد لإنضمامهم إلى بعض الجماعات وبناء على ذلك يكون لدى الفرد الرغبة الذاتية والدوافع الواضحة لانضمامه ربما لاتفاق رغبات الأسرة مع رغباته، كذلك لأهمية الجماعات التي سوف ينتمي إليها الفرد مع متطلباته التي يبحث عنها لتنمية شخصيته والأهداف التي يسعى إليها في حياته الشخصية والاجتماعية، **ومن بينها الجماعات التي تشجع الأسرة أفرادها على الانضمام إليها ما يلي:**

أ- جماعات الهوايات على اختلاف أنواعها.

ب- جماعات الأنشطة الرياضية وما تكسبه للأفراد من قدرات ومهارات رياضية.

جـ - جماعات التدريب التكنولوجي وما تهتم به من تدريبات على استخدام الكمبيوتر والإنترنت واستخدامها المختلفة.

د- جماعات الهلال الأحمر وما يرتبط بها تدريبات على المهارات الصحية والإسعافات الأولية وأعمال تتسم بالجوانب الإنسانية والخيرية.

4) دوافع الانضمام للجماعة نتيجة تشجيع الأصدقاء والرغبة في تكوين العلاقات الاجتماعية:

يتجه أعضاء الجماعة للانضمام للجماعات نتيجة لدفع الأصدقاء للانضمام إلى تلك الجماعة وتكوين الدافع داخل هؤلاء الأفراد للاتجاه إلى الانضمام نتيجة حديث الأصدقاء معهم وكذلك مشاهدة ما اكتسبه الأفراد من خبرات ومهارات حتى يكون لدى الأفراد الرغبة في الانضمام، وبناء على ذلك فإن الفرص المناسبة تتكون لدى الأفراد لكي ينضمون للجماعات لأنها المناخ المناسب لتكوين العلاقات.

5) دوافع التعليم والاكتساب للمهارات والخبرات الجماعية والاجتماعية المختلفة:

يرتبط انضمام الأفراد للجماعات بدافع الاكتساب للخبرات والمهارات مما يؤدي إلى الانجاه للمجالات التي تساهم في اكتساب الخبرات والمهارات، **ومن أهم الخبرات والمهارات التي يمكن اكتسابها عن طريق الجماعات ما يلي:**

أ- الخبرات الخاصة بالتعامل مع مجموعة من الأفراد.

ب- الخبرات التي تتعلق بإعداد البرامج والمشروعات.

جـ - الخبرات التي تتعلق بكيفية استخدام الإمكانيات الذاتية والمجتمعية من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة.

د- مهارات الاتصال مع الآخرين في مواقف محددة وواضحة.

هـ - مهارات القيادة والتفاعل مع الآخرين في الجماعات الصغيرة.

و- مهارات التنظيم والإدارة نتيجة المشاركة في المواقف الجماعية.

ويمكن للفرد أن يكتسب خبرات ومهارات متعددة نتيجة المشاركة في الحياة الجماعية والانضمام للجماعات المناسبة لقدرات وإمكانيات الأفراد.

خامساً : وظائف الجماعات :

تؤدي الجماعات وظائف متعددة في حياة الإنسان وفي المجتمعات بصفة عامة ونجد أن الوظائف تتضح أيضاً في المؤسسات الاجتماعية على اختلاف أنواعها. ومعظم الجماعات تجمع بين أدوار وظائف رسمية وغير رسمية ويعتبر هذا أحد الأسباب التي تجعل المنظمات أكثر تعقيداً مما تفترض النظرية التقليدية للمنظمة فالجماعات تقدم حاجات كل من المنظمات وأعضائها وبالتالي فإن الجماعات النفسية يمكن أن تكون مدخلاً مناسباً لتحقيق التكامل بين أهداف المنظمة والحاجات الشخصية.

ومن اهم الوظائف التي تؤديها الجماعات ما يلي:

1- الوظائف المؤسسية:

ويقصد بها أن المؤسسة تحقق وظائف أساسية مرتبطة بنظامها الأساسي وأهدافها التي قامت من أجلها وقد تكون الجماعات هى الوسيلة الأساسية في تحقيق أهداف تلك المؤسسة.

ومن الوظائف الاساسية التي تسعى إلى تحقيقها ما يلي :

ا- الوظائف التعليمية :

خاصة عندما تكون المؤسسات متخصصة في المجال التعليمي الرسمي كالمدارس فإنها لا تستطيع تحقيق ذلك إلا عن طريق الجماعات وبالتالي يوجد ما يسمى جماعة الفصل وتنظر المدرسة كمؤسسة تعليمية وتربوية إلى الجماعات على أنها الوسائل الأساسية للتعليم غير الرسمي أيضاً بما تمارسه من أنشطة وما تعده من برامج يمكن أن تفيد في جوانب متعددة تتعلق بتنمية الشخصية ومساعدتها في قيامها بأدوارها المتنوعة في المجالات المختلفة.

ب- الوظائف المتعلقة بإشباع الحاجات :

تعتبر الحاجات الإنسانية السيكولوجية والاجتماعية خاصة من المعوقات الأساسية للبناء النفسي للشخصية حيث أن أعضاء الجماعات ينضمون للجماعات ومعهم حاجاتهم المتنوعة التي يرغبون في إشباعها ومن أهم تلك الحاجات التي يمكن للجماعات تحقيق إشباعها.

ومن أهم الحاجات السيكولوجية التي يسعى الإنسان لإشباعها الحاجة للحب فالإنسان يرغب أن يكون مقبولاً، مرغوباً في علاقته مع الآخرين، مشاركاً في الحياة الجماعية ويشعر أنه يستطيع اختيار أصدقاء من الجماعة التي ينتمي إليها. ومن العناصر الأساسية المكونة للحاجة للحب هو وجود عناصر متشابهة لدى الأفراد سواء في الأفكار أو الإمكانيات أو العلاقات أو الجوانب الشكلية. كذلك يجب توافر موضوع مشترك يحقق الارتباط والقبول بين أعضاء الجماعة الواحدة مثل الرغبة الواضحة في ممارسة هوايات الموسيقى، الرغبة الصادقة في خدمة المسنين، التأكد والتركيز على أهمية مكافحة التدخين والإدمان ذلك يؤكد أن هناك اهتمامات مشتركة بين مجموعة من الأفراد هي التي تجمعهم وتكون رابطة بينهم وتحقق استمرارية العلاقة الودية.

ومن الحاجات السيكولوجية الهامة التي تحققها الجماعات للعضو الذي ينتمي إليها وينضم إلى عضويتها الانتماء Affiliation والانتماء مشاعر تتكون لدى الإنسان من خلال مواقف اجتماعية يشترك فيها مجموعة من الأفراد ويرتبطون به معاً بهدف مشترك وينتظمون في نظام تم الاتفاق عليه ويتسمون بجوانب تنظيمية وشكلية تميز هذه الجماعات دون غيرها من الجماعات الأخرى. ويسعى كل عضو من أعضاء الجماعة إلى أن يؤكد أنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجماعة وأنه يشترك في الدفاع عنها وحمايتها من أي أضرار تلحق بها بل دائماً يتحدث عنها في مواقف متعددة. وهناك علامات واضحة توضح وتؤكد مدى انتماء الإنسان إلى جماعة من الجماعات ومن بينها استخدام شعارات ووضعها في مكان واضح أمام الآخرين مثل شعارات الجماعات الكشفية وكذلك جماعات المرشدات. ونلاحظ ترديد اسم الجماعة والتحدث عنها بكل افتخار وتكرار التحدث عن الجماعة وتناول مواقف عن حياتها يؤكد أن العضو ينتمي للجماعة ويرتبط بها.

ولاشك أن مستوى الانتماء مختلف من عضو لعضو آخر طبقاً لدرجة الإشباع والمناخ الاجتماعي الذي تكونت فيه الجماعة وكذلك المكانة الاجتماعية التي تحصل عليها المؤسسة التي توجد فيها تلك الجماعة وكذلك مكانة الجماعة بالمؤسسة أو المجتمع.

ونلاحظ أن أعضاء جماعات جمعية الهلال الأحمر لها مكانة مرتفعة في المجتمع نتيجة المواقف المتعلقة بالأزمات والطوارئ التي تشترك فيها وتقوم فيها بأدوار قومية ووطنية وإنسانية يتحدث عنها المجتمع بالإضافة إلى أن الجوانب المعرفية والعلمية والميدانية التي تتميز بها تلك الجماعات لا توجد في مؤسسات أخرى، وبالتالي يمكن أن تحقق تلك الجماعات موطأ تعاقد يصعب تحقيقها في أماكن أخرى مما يؤدي إلى تحقيق الانتماء الواضح وإشباع الحاجات المرتبطة به.

2- وظائف متعلقة بحل المشكلات:

يواجه الإنسان العديد من المشكلات التي تعوق قيامه بأدواره الاجتماعية أو تكوينه للعلاقات الإنسانية أو إشباع حاجاته المتعددة سواء البيولوجية، السيكولوجية الاجتماعية. وتختلف تلك المشكلات باختلاف فئات العمر المختلفة كما أنها تتنوع طبقاً للمجالات التي يعيش فيها الإنسان ويمارس أدواره فيها فالمشكلات التي توجد في المجال التعليمي تختلف عن المشكلات التي توجد في المجال الصناعي، وتختلف عن المشكلات التي توجد في مجال الشباب وهكذا. ولكن نستطيع أن نؤكد أن هناك العديد من المشكلات الإنسانية التي يمكن أن تعالج عن طريق الجماعات بشكل واضح ربما للطاقات الكامنة في الجماعات أو لأن للموارد الإنسانية عندما ترتبط معاً وتتفاعل فإنها تكون طاقة دافعة نحو الإنجاز وتحقيق الأهداف.

3- وظائف تربوية وعلاجية:

اهتمت الجماعات على اختلاف أنواعها بضرورة القيام بوظائف تربوية وعلاجية يمكن أن نركز أهمها كما يلي :

أ – وظيف إكساب القيم الإيجابية في الحياة الجماعية .

ب– وظيفة تدريبية مثل تدريس الأعضاء على القيادة والتبعية

ج – وظيفه التعبير عن الرغبات والحاجات وتظيف القدرات .

د – وظيفة دعم قيام الأفراد بأدوارهم وتشجيعهم مادام أن تلك الأدوار تساهم في تحقيق أهداف خدمة الجماعة والمجتمع أيضا .

أما عن بعض الوظائف العلاجية فهي في بعض المجالات الآتية:

أ - مجال بعض الاضطرابات النفسية كالمخاوف والقلق والاكتئاب .

ب- وظيفة إتاحة الفرصه للتعبير عن الرغبات الهادفه والتفتـيش عـن بعض النزعات الممكنه مثل الانفعالات .

ج - تعديل بعض المفاهيم مثل مفهوم التراث والتعامل مع الآخرين

سادساً: أنواع الجماعات في طريقة خدمة الجماعة :

يعمل أخصائي الجماعة مع جماعات متنوعة في مؤسسات متعـددة طبـقاً لأهداف العمل مع الجماعات، وتمشياً مع أن طريقة العمل مع الجماعات من حيث أن لهـا مضمون واضح ومحدد ولكنها تتعدد في أساليب الممارسة المهنية ولذلك هناك عدة أنواع للجماعات التي يمكن أن نحددها ويعمل معها أخصائي الجماعـة كما يلي[1]:

1- جماعات النمو:

تهدف جماعات النمو إلى تنمية الشخصية من الجوانب النفسيـة، الاجتماعية، الصحية والثقافية وغيرها من جوانب ولذلك قد تأخذ تلك الجماعات أشكال مختلفة، ومن أهمها:

أ- جماعات الأنشطة المتعددة.

ب- جماعات النشاط المحدد بكافة عوامله.

جـ- جماعات تدريبية سواء رياضـية، ثقافيـة، نفـسية، تكنولوجيـة، وغيـرها من جوانب ترتبط بالنمو.

د- جماعات التعليم والتثقيف من أجل حصول العضـو على معلومـات، معارف، خبرات جديدة تساهم في تنمية الشخصية مثل جماعـات التثقيـف الصحـي، جماعات محو الأمية، جماعات المناقشات والحوار والتي قد يطلق عليـها (صالون الفكر والثقافة).

2- جماعات المشاركة والمواجهة لمشكلات المجتمع:

يهتم المجتمع في الوقت المعاصر بمشاركة الأفراد فـي حل مشكلات المجتمع ومواجهة صعوبات الحياة المعاصرة مثل جماعات الأهالي في مواجهة مـشكلات

---

(1) إبراهيم بيومي مرعي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص : 127 - 161.

النظافة وتهتم تلك الجماعات بتكوين أفراد لديهم قدرات واهتمامات خاصة بالمجتمع الذي يعيشون فيه ويرغبون في بذل الجهد وتنمية المعارف وتقديم الخبرات والإمكانيات التي يمكن أن تساهم في مواجهة تلك المشكلات، ومن أنواع تلك الجماعات في الوقت الحالي:

أ- جماعات التأهيل المرتكز على المجتمع:

والمقصود بها تكوين جماعات من مختلف فئات المجتمع ومنظماته من أجل مشكلات تواجه المجتمع مثل تكوين جماعات من ممثلي الجمعيات الأهلية، أولياء الأمور أصحاب المشكلة، مديري بعض المؤسسات المهنية، بعض الخبراء في المجتمع من أجل مشكلة الأبناء المعاقين ذهنياً والسعي عليها نحو مواجهة مشكلاتهم باستخدام إمكانيات المجتمع التي يمكن الحصول عليها من خلال أعمال وبرامج ومشروعات تلك الجماعات، وتمارس تلك الجماعات أدوارها في بعض المحافظات كالقاهرة، الإسكندرية، والشرقية ..

وقد حصلت على نتائج ممتازة نتيجة مشاركة تلك الجماعات في مواجهة تلك المشكلات وغيرها من مشكلات أخرى.

ب- جماعات المواجهة العلاجية:

وتعبر تلك الجماعات عن أسلوب علاجي يتقابل فيه الأعضاء غير الأسوياء مع آخرين غير أسوياء لإدراك أبعاد المشكلة المحددة واكتساب المزيد من الخبرات والمهارات الخاصة بمواجهة مشكلاتهم مثل الأعضاء الذين يتعثرون في استكمال دراساتهم بالأسلوب المنظم، ويحاول الأخصائي أن يستخدم أساليب الحوار والمناقشات وفرص التعبير الذاتي والجماعي في هذا المجال وبعد تعبير الأعضاء عن جوانب المشكلة يبدأ الأخصائي في التركيز والتأكيد على جوانب القوة وتأكيد الثقة فيما يستطيع الأعضاء أن يقوموا به، ويستخدم الأخصائي بعض الوسائل **التي يمكن أن نوضحها فيما يلي:**

- استخدام النماذج التي تتماثل مع مشكلات الأعضاء وخبراتهم التي نرغب في تعديلها.
- استخدام الساعد هو الفرد الذي استطاع مواجهة مشكلاته أو تم علاجه بالفعل من الجوانب التي يعاني منها.

- استخدام الأفلام والصور الموضحة لما يجب القيام به كعلاج قصير للوصول إلى مواجهة المشكلة.

ويسعى الأخصائي لاستخدام وسائل أخرى مناسبة في هذا المجال.

3- جماعات الرعاية والمساندة الاجتماعية:

تعد جماعات الرعاية والمساندة من الجماعات التي ظهرت أهميتها في الوقت المعاصر بشكل واضح ويرجع ذلك إلى الأهداف التي تحققها تلك الجماعة على النحو التالي:

أ- العمل مع الفئات التي تتطلب تضافر الجهود لرعايتها ولا تكفي الجهود الحكومية لمواجهة مشكلاتها مثل رعاية المعاقين، رعاية المسنين وغيرهم.

ب- الرغبة في مساعدة الفئات الضعيفة التي تواجه مشكلات لها طابع خاص مثل المدمنين في مساندة أفراد المجتمع وتضامنهم معاً من أجل مساعدة تلك الفئات من خلال برامج وأنشطة منظمة ودورية عن طريق مؤسسات متخصصة.

جـ - إمكانية الحصول على الإمكانيات والمساعدات سواء المالية أو المادية أو الفنية لمساعدة الأفراد الذين يواجهون اضطرابات سلوكية أو صحية معينة.

د- تهدف تلك الجماعات إلى إتاحة الفرصة للمتطوعين أو الراغبين في التطوع للممارسة أعمالهم وتقديم ما لديهم من وقت ومال لمساعدة الآخرين تأكيداً لروح التضامن والمساندة الاجتماعية للفئات التي تحتاج إلى تلك الممارسات المؤكدة لروح التكامل الاجتماعي وتؤكد أن هناك من يرغب في المشاركة في رعاية الآخرين الذين يحتاجون لتلك الجهود.

ويقوم اخصائي الجماعة بالجهود الآتية في هذا المجال:

- الإعلان عن أهداف تلك الجماعات والمؤسسات التي تتولى تنظيمها وإداراتها وتوجيهها مثل الجمعيات الأهلية.

- التعرف على الراغبين في الانضمام لتلك الجماعات ومدى ملائمة شخصياتهم وإمكانياتهم للهدف من تكوين تلك الجماعات.

- تنظيم الجماعات بما يتناسب مع الهدف من تكوينها.
- توجيه تلك الجماعات نحو مجالات العمل المستهدفة من تلك الجماعات التي تكونت للرعاية المساندة.
- تشجيع الأفراد المنضمين لتلك الجماعات بالأساليب الممكنة كلما أمكن ذلك.

4- جماعات العمل والمهام:

أصبحت تلك الجماعات من الجماعات الأساسية في المؤسسات والمنظمات مثل الجماعات الأخرى واختلفت الأعمال والمهام التي يقوم بها الجماعات ولكننا يمكن أن نضع التصنيف المناسب لتلك الجماعات على النحو التالي:

أ) جماعات التطوع وخدمة البيئة:

المقصود بتلك الجماعات القيام بعمل محدود وواضح في مواقف محددة، وعند إنجاز العمل قد تنتهي حياة الجماعة أو أنها تبحث عن عمل آخـر ولذلك يطلـق على معظم تلك الجماعات جماعات العمل، **ومن أمثلة تلك الجماعات:**

- جماعات العمل الاجتماعي.
- جماعات عمل في البيئة.
- جماعات خدمة البيئة.
- جماعات فكر واعمل.
- جماعات المشاركة المجتمعية .

وتركز هذه الجماعات على تحديد وتنفيذ أعمال محددة بطبيعة معينة لا يمكن للأفراد أن يرتبطوا بأعمال مختلفة عنها مثل جماعات عمل في البيئة أو الجماعات التي تهتم بالجوانب الاجتماعية مثل رعاية المسنين، وتنتشر هـذه الجماعات في مجالات رعاية الشباب مثل معسكرات العمل، الأسر الجامعيـة عندما تتجه لخدمة البيئة وتكوين جماعات خاصة بها، وتكوين جماعـات فـي الأنديـة الثقافيـة الاجتماعية من أجل القيام بعمل محدد في البيئـة أو المؤسسات الاجتماعية.

وتهدف تلك الجماعات إلى الجوانب الآتية:

- تهدف تلك الجماعات إلى إتاحة الفرصة لكي يقوم الأفراد بالمشاركة في أعمال يمكن أن تستخدم قدراتهم وإمكانياتهم.

- تهدف الجماعات في هذا المجال إلى مشاركة الأفراد في مجـــالات تتطلب الاهتمام بها وتضـــافر الجهود مثل المحافظة على البيئة وتحسينها.
- جماعات التطوع التي يمكن إن تكسب الأفراد المهـــارات والخبـــرات اللازمة للحياة الخاصة والعامة.
- تساهم جماعات التطوع في تأكيد روح الانتمـــاء للمجتمع الذي تعـــيش فيـــه من خلال وتوظيف الخبرات والإمكانيات التي يتميز بها أفراد المجتمع.
- يمكن أن تحقق جماعات التطوع وخدمة البيئة أهـــداف متعـــددة طبقـــاً لتوجيـــه الأخصائي الاجتماعي ومساعدتهم لأعضاء تلك الجماعات.

ب) جماعات المهام:

ارتبطت بعض الجماعات بإنجاز مهام معينة لها خصائص تختلف عن بـــاقي المهام الأخرى، وقد تحظى تلك المهام بالأهميـــة والـــضرورة فـــي المجتمـــع بالإضافة إلى المضمون الواضح الذي يختلف عن الجماعات الأخـــرى، ومـــن أمثلة جماعات المهام:

- اللجان باختلاف أنواعها حيث أن اللجنة هى مجموعة من الأفراد يختارون بالتعيين أو بالرغبة الذاتية لإنجاز أهداف محددة وقد تكون مؤقتة أو دائمـــة ولابد أن يكون هؤلاء من المتخصصيين في المهمة التي تكلف بهـــا الجماعـــة أو لـــديهم خبرات سابقة في مجال المهمة التي سوف تقوم بها تلك الجماعة، **ومن أمثلة تلك الجماعات:**

لجنة بحث شئون العضوية بالمؤسسة، لجنة زيادة المـــوارد الماليـــة، لجـــنة الاتصال بالمؤسسات المجتمعية، لجنة القيام بحفل خيري لصـــالح المعاقين، لجنة فحص أنشطة مؤسسة خاصة برعاية الشباب.

تهدف تلك الجماعات إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تهدف اللجان إلى اكتشاف إمكانيات وقدرات الأعضاء.
- تهدف اللجان إلى تحقيق الانتماء للمؤسسة والمجتمع الذي تعيش فيه مـــن خلال المشاركة في مجالات المجتمع التطوعية والتي لها أهمية فـــي الحيـــاة الاجتماعية.

- تهدف اللجان إلى تنظيم العمل وتركيز المناقشات وإعداد الموضوعات وتنظيمها بالأساليب العلمية المنظمة مما يحقق إمكانية تحقيق الأهداف المرغوبة، وبالتالي يجب أن تنتظم وتكون اللجان طبقاً للهدف منها والسعي نحو تدريب الأعضاء الذين ينتمون إليها ويشتركون في أعمالها.

جـ) جماعة فريق العمل:

وتنتشر في معظم مؤسسات الرعاية الاجتماعية، الصحية، الاقتصادية وغيرها من المؤسسات. وتكوين فريق العمل حيث أن طبيعة وأهداف المؤسسة تتطلب تضافر الجهود المختلفة التي تسعى نحو عمل محدد ومشترك ولذلك تسعى المؤسسات إلى تكوين فريق عمل والذي يحدد لكل فرد أدوار محددة في إطار من التناسق والتنظيم تحت إشراف موجه أو مسئول عن فريق العمل بغية الوصول إلى هدف محدد.

ويمكن ان نحدد اهم اهداف فريق العمل كما يلي:

- يسعى فريق العمل للتكامل بين الجوانب المختلفة.
- يحدد فريق العمل الأدوار التي يمكن أن يقوم بها كل متخصص.
- يوفر فريق العمل الخبرات المختلفة التي يمكن تبادلها بين أفراد الفريق.
- يؤكد فريق العمل الاهتمام بكافة الجوانب خاصة في الأعمال التي تتطلب تخصصات مختلفة.

ومن امثلة فريق العمل ما يلي:

- فريق العمل بمؤسسات الرعاية والتأهيل المهني للمعاقين.
- فريق العمل بالمصحات الخاصة برعاية وعلاج المدمنين.
- فريق العمل في مؤسسات رعاية الأحداث المنحرفين.
- فريق العمل في مؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

ويقوم الأخصائي الاجتماعي بالعمل مع فريق العمل كجماعة لتوجيه الديناميكية والتنسيق بين الأدوار المختلفة، ومساعدتهم في توفير المعلومات والإمكانيات اللازمة لتحقيق أهداف جماعة فريق العمل.

5- الجماعات العلاجية للاضطرابات والأمراض النفسية:

تقوم بعض المؤسسات بتكوين جماعات علاجية رغبة في علاج مرض معين أو مواجهة اضطرابات نفسية محددة، وتنتشر تلك الجماعات في مجال علاج المدمنين، علاج المضطربين نفسياً، علاج الذين يقومون بسلوكيات تتسم بالاضطراب، مثل : السلوك العدواني، السلوك الانسحابي، السلوك الانطوائي، وتتكون تلك الجماعات طبقا لحاجة المؤسسات إليها وكذلك ضرورة تكوينها لأنها قد تكون أحد الأساليب الهامة في العلاج الجماعي الذي أصبح ضرورة في معظم المجالات النفسية وبعض المجالات التي تهتم بالمشكلات الاجتماعية.

وتهدف تلك الجماعة إلى ما يلي:

1- قيام الأخصائي الاجتماعي بمساعدة الأفراد كأعضاء في جماعة على التعبير عن مشاعرهم واتجاهاتهم نحو مشكلاتهم رغبة في التخلص منها إذا كانت سلبية.

2- مساعدة الأعضاء على إدراك أنهم يشتركون مع غيرهم في نفس المشكلة والاضطراب ويرغبون في مواجهتها.

3- توفير الوقت والجهد لدى الأخصائي لأنه سوف يعمل مع مجموعة من الأفراد يشتركون في وحدة المشكلة أو الاضطراب الذي يعانون منه.

4- تحقيق الجماعة العلاجية مساعدة الأعضاء كجماعة في الحياة الجماعية التي تتضمن دوافع جديدة توجه الأعضاء لتعديل أو تغيير بعض جوانب السلوك أو اكتساب سلوكيات جديدة مرتبطة بمواجهة المشكلات أو المرض الذي يعاني منه الفرد عضو الجماعة.

6- الجماعات التلقائية (جماعات أطفال بلا مأوى):

يعمل الأخصائي الاجتماعي في الوقت الحالي مع الجماعات التلقائية أي التي تتكون من تلقاء نفسها طبقاً لظروف البيئة والأفراد ونتيجة للعوامل النفسية والاجتماعية التي تواجه بعض الأفراد مثل جماعات النواصي في الأحياء الشعبية، جماعات أطفال بلا مأوى، جماعات تعاطي المخدرات والعقاقير المؤثرة في الحالة النفسية والصحية والاجتماعية.

ويسعى أخصائي الجماعة لتحقيق الأهداف الآتية:

أ- يهدف الأخصائي إلى تكوين علاقة مهنية مع هؤلاء الأفراد للتعـــرف على حاجاتهم ومشكلاتهم.

ب- إتاحة الفرصة للأفراد لمناقشة مشكلاتهم ودراســة العوامــل المؤدية إلى تواجدهم في البيئة الطبيعية بعيداً عن أسرهم وعدم تعاملهم مع المؤسسات المتخصصة لرعايتهم.

جـ - مناقشة الأعضاء في إمكانية الاستعانة بمؤسسات الرعــاية النهاريــة أو الرعاية والتأهيل الدائمة لمثل هذه الحالات مثل التعامل مع جمعيات مكافحة المخدرات ومنع المسكرات وتوضيح الإجراءات التي يمكن اتباعها في مثــل هذه الحالات.

د- توجيه الأعضاء نحو المؤسسات والمراكز التي يمكن مساعدتهم في مثل هذه الحالات بناء على رغباتهم الذاتية واهتماماتهم نحــو تعــديل أو تغييــر حالتــهم الحالية والانتقال من البقاء في البيئة دون نظــام معــين والتعــرض للعوامــل المؤثرة سلبياً في حياتهم إلى الارتباط بالمؤسسات المناســبة لــذلك **والتي نذكر منها:**

- مؤسسات رعاية أطفال بلا مأوى مثل جمعية قرية الأمــل بالقــاهرة، الجمعية المصرية حماية الأطفال بالإسكندرية، ومركز الرعايــة والتأهيــل التابع لجمعيــة كاريتاس مصر.
- مؤسسات علاج المدمنين التابعة لوزارة الصحــة.
- أندية الدفاع الاجتماعي التابعة لوزارة الشئون الاجتماعية.
- الجمعيات الأهلية المتخصصة في هذا المجال.

سابعا : المراحل الاساسية لنمو الجماعة :

تمر الجماعة بمراحل نمو متعددة، ولكل مرحــلة خصائص وسمات ومشكلات معينة تختلف عن باقي المراحل مما جعل للأخصائي أدوار خاصـــــة فـــي كــل مرحلة.

وقد تعددت الآراء والدراسات المختلفة لمراحل النمو وكانت معظم تلك التصنيفات ترتبط بالجوانب الآتية:

1- تحديد مراحل النمو طبقاً لنوع الجماعة(جماعة نشاط-جماعة عمل..)

2- تحديد مراحل النمو تمشياً مع أهداف الجماعة وتحقيقها(**جماعات النشاط وأهدافها للأعضاء - جماعات المهام وأهدافها للمؤسسة)**

3- تحديد مراحل النمو طبقاً لآراء ودراسات العلماء مثل: مارجريت هارتفود Hartford، Hill، جورنز Gruner، وغيرهم من المتخصصين في هذا المجال.

ويمكن ان نعرض نماذج لمراحل النمو على النحو التالي:

1) نموذج هنري فور " Henry for ":

وقد وضع خمسة مراحل لنمو الجماعات على النحو التالي:

- مرحلة ما قبل الانضمام للجماعة Preqfiliation.
- مرحلة القوة والتحكم Power and control.
- مرحلة الألفة والمودة Intirnacy .
- مرحلة التمييز والاختلاف Differentiation.
- مرحلة الانفصال Separtion.

2) نموذج ستوجدل Stogdill:

ويتضمن النموذج اربعة مراحل لنمو الجماعة وهى كما يلي:

- مرحلة التوجه.
- مرحلة حل المشكلات الداخلية.
- مرحلة النمو وإنجاز الأهداف.
- مرحلة التقويم والتغذية العكسية.

ويمكن ان نعرض مراحل نمو الجماعات في طريقة خدمة الجماعة على النحو التالي:

المرحلة الاولى : مرحلة التكوين والقبول

Composition and acceptance stage:

تتميز تلك المرحلة بقلة التفاعل والتركيز على ما يعرفه الأفراد عن الجماعة ومصادر معلوماتهم ودوافع مشاركتهم في الجماعة، وأهم السمات **الاساسية لتلك المرحلة ما يلي :**

1- محاولة الأعضاء اكتشاف جوانب متعددة في حياة الجماعة.

2- التردد والمخاوف لدى بعض الأعضاء.

3- قيام الأخصائي باستقبال الأعضاء ومحاولة الرد على أسئلتهم واستفساراتهم حول الحياة الجماعية.

4- الرغبة في تكوين العلاقات مع الأخصائي أو بين الأعضاء بعضهم البعض.

5- التعبير عن بعض مشاعر الود والقبول لانضمامهم إلى الجماعة.

اما عن دور اخصائي الجماعة في هذه المرحلة فهو على النحو التالي:

1- الاستماع الجيد لما يقوله الأعضاء وما يعبرون عنه.

2- مناقشة الأعضاء في بعض ما يعبرون عنه.

3- توضيح أهداف الجماعة وتحديد مكوناتها.

4- تخفيف مشاعر القلق لدى البعض وقبول ما يعبرون عنه.

5- القبول الفعلي لأفكار ورغبات البعض مع توجيههم إلى ما هو واقعي وصحيح في الحياة الجماعية.

6- عدم التهوين أو التهويل في الشروط والإجراءات الخاصة بالحياة الجماعية.

المرحلة الثانية: مرحلة التفاعل والمشاركة

Interaction and participation stage

وتتجه الجماعة إلى مرحلة أخرى تختلف اختلافاً واضحاً عن المرحلة السابقة حيث أن تلك المرحلة تبدأ فيها الحياة الفعلية للجماعة ومتطلباتها، ويمكن أن نوضح أهم سمات تلك **المرحلة على النحو التالي:**

1- ظهور ملامح الحياة الجماعية من حيث جاذبية البرامج.

2- الرغبة في تكوين العلاقات مع الأخصائي ومع الأعضاء بشكل واقعي وواضح.

3- يقوم الأعضاء ببعض الأدوار الواضحة والمسئوليات المحددة خلال الحياة الجماعية.

4- يقترح الأعضاء أنشطة متعددة مرتبطة بأهداف الجماعة.

5- البدء في اكتشاف القادة ومن يتميزون بالمهارات المناسبة لتحقيق أهداف الجماعة.

إما عن دور اخصائي الجماعة فهو كل يلي:

1- تشجيع الأعضاء على المشاركة في الحياة الجماعية.

2- استخدام بعض المقترحات العملية ومساعدة الأعضاء على تنفيذها.

3- العمل على إيجاد مواقف تسهم في تنمية التفاعل الجماعي.

4- تدريب الأعضاء على القيادة وكذلك التبعية.

5- تنمية العلاقة المهنية ومؤشرات نموها خلال الحياة الجماعية.

المرحلة الثالثة :مرحلة الانتماء والممارسة الفعلية للحياة الجماعية :

الانتماء والممارسة الفعلية للحياة الجماعية ضرورة من ضرورات الجماعات حيث أن الانتماء دليل على الانتقال من مرحلة إلى مرحلة أخرى أما الممارسة فهى الأفعال والأعمال والسلوكيات الدالة على ارتباط الأعضاء بالجماعة ومكوناتها المختلفة.

ويمكن ان نحدد اهم سمات تلك المرحلة على النحو التالي:

1- رغبة الأعضاء في ممارسة المزيد من الأنشطة بل والعمل على تنميتها بالوسائل المختلفة.

2- استخدام الأعضاء لقدراتهم وخبراتهم لما يفيد الأعضاء في الجماعة ويحقق الأهداف الجماعية.

3- وضوح عدم التركيز على الرغبات الذاتية بل الانتقال إلى الجوانب الجماعية التي يعبر عنها الأعضاء بكلمة نحن، نريد للجماعة، نسعى للوصول .. الخ.

4- يقوم الأعضاء بالأفعال والأعمال المؤكدة لاهتمامهم بالحياة الجماعية مهما كانت بسيطة أو مؤقتة، وكذلك مهما كانت كبيرة وتتطلب جهداً معيناً.

5- قيام الأعضاء بالمشاركة مع الأخصائي في تطوير الحياة الجماعية وتنظيمها بالشكل الذي يتناسب مع أهدافها.

6- تمثيل الجماعة أمام الجماعات الأخرى بالمؤسسة أو بالمجتمع.

اما عن دور اخصائي الجماعة في هذه المرحلة فهو على النحو التالي:

1- تدعيم أدوار الأعضاء وتوفير الوسائل التي تساعدهم على النجاح فيها

2- إتاحة الفرص والمواقف التي يمكن أن يشترك فيها الأعضاء بالأعمال والأفعال التي تؤكد اهتمامهم والتي تدل على الانتماء للجماعة.

3- عدم التركيز على المتميزين بالمهارات العالية فقط بل العمل على إتاحة الفرصة لجميع الأعضاء للمشاركة بفاعلية مؤكد فيها الانتماء للجماعة ورغبتهم في البقاء بها.

4- العمل على حل الصعوبات والمشكلات التي تواجه البعض نتيجة مستويات الطموح التي يرغبون الوصول إليها.

المرحلة الرابعة: مرحلة النضج والإنجاز :

خلال مرحلة Mature and aclrievment stage تتضح بعض المظاهر التي تدل على وصول الجماعة إلى مستوى مناسب من النمو وتدعيمه من خلال إنجازات الجماعة التي لم تحققها في المراحل السابقة ويمكن أن نوضح مسميات مرحلة النضج **والإنجاز كما يلي:**

1- ظهور مؤشرات وعلامات التماسك بين أعضاء الجماعة من خلال العلاقات الاجتماعية في مواقف متعددة.

2- المحافظة على تنظيم الجماعة والمعايير المختلفة التي ارتبط بها كعلامة على كينونة الجماعة وتميزها بهذا التنظيم.

3- نمو العلاقة المهنية بين الأعضاء والجماعة والأخصائي من خلال مظاهر الثقة والاحترام والتقدير والاستجابة الواضحة.

4- قدرات الأعضاء الواضحة على حل مشكلات الجماعة ومواجهة الصعوبات المختلفة.

ويقوم اخصائي الجماعة بالادوار الآتية في هذا المجال:

1- استخدام الأساليب المهنية التي تدفع الأعضاء للابتكار والتجديد خلال المواقف الجماعية.

2- مساعدة الجماعة على عدم الطموحات العالية التي تفوق قدراتهم بل تنمية ما لديهم من قدرات وخبرات لا تحدث صعوبات في حياتهم الجماعية.

3- مساعدة الجماعة على تقويم ما وصلت من إنجاز ووضع المعايير المناسبة لذلك.

4- يساعد الأخصائي الجماعة على إيجاد مستويات مختلفة للعمل القيادي حتى يمكن إتاحة الفرصة لاكتشاف قيادات جديدة من خلال الحياة الجماعية.

المرحلة الخامسة :مرحلة تحقيق الاهداف والإنهاء

Aclnevment and ending stage

تستمر الحياة الجماعية حتى تحقق الجماعة أهدافها وقد لا تصـــل إلى تحقيق الأهداف وبالتالي تصل الجماعة إلى مرحلة الإنهاء ولذلك سوف تختلف ســمات تلك المرحلة عن المراحل السابقة **ويمكن أن نحدد أهم تلك السمات على النحــو التالي:**

1- الشعور بالرضـــا والإشباع نتيجة تحقيق الأهداف المرغوبة.

2- يعبر بعض الأعضاء عن رغبته في الانـــسحاب والانــضمام إلـــى جماعـــات أخرى.

3- رغبة بعض الأعضاء في تقويم ما وصلت إليه الجماعة من إنجازات وما حققته من أهداف.

4- الشعور بالقلق والخوف من إنهاء الحياة الجماعية أو من الوصـــول إلى مرحلة النهاية.

ويقوم الاخصائي في هذه المرحلة بالادوار الآتية:

1- مساعدة الأعضاء على فهم ما توصلوا إليه وأنهـــا مرحلـــة طبيعيـــة توجـــد في معظم الجماعات.

2- توجيه الأعضاء إلى إمكانية استمرارية الحياة الجماعيـــة بوضـــــع أهداف أخرى أو إعادة تنظيمها بشكل جديد فـــي إطـــار وظيفـــة المؤســـسة وأهدافها.

3- تقبل مشاعر الغضب والقلـــق عنـــد الإعـــلان عـــن انتهـــــاءالحياة الجماعيـــة وتوجيه الأعضاء للمشاركة والانضمام إلى جماعات أخرى.

4- القيام بتقويم شامل للحياة الجماعية يشارك فيه الأعضاء لكل المراحل التي مرت بها الجماعة والعوامل التي أثرت فيها وكيف يمكن الاستفـــادة من المواقف الجماعية القادمة.

ثامنا :مشكلات الجماعات وكيف يواجهها أخصائي الجماعة:

تسعى الجماعات إلى تحقيق أهداف تشبع رغبات وحاجات الأعضاء والجماعة قدر الإمكان، كما أن تلك الأهداف يتم تحقيقها في إطار من القيم والقواعد المنظمة لحياة الجماعات سواء كانت تلك القيم نابعة من المجتمع وثقافته أو نابعة من وظيفة المؤسسة وما تتصف به من أغراض وشروط وقيم يلتزم بها بالإضافة إلى أن قيم وأخلاقيات مهنة الخدمة الاجتماعية من الموجهات الأساسية للأدوار التي يؤيدها الأخصائي الاجتماعي في عمله سع الجماعات[1].

وتواجه الجماعات بالمشكلات المتعددة التي قد تؤدي إلى تماسك الجماعة في بعض المواقف أو التي تفككها في مواقف أخرى تبعاً لموضوع المشكلة والعوامل المؤثرة فيها كذلك تمشياً مع المهارات التي اكتسبها الأخصائي الاجتماعي ويمارسها من خلال ممارسته للعمل مع الجماعات.ومن الضروري أن نحدد فيما يلي أهم العوامل المؤدية إلى مشكلات الجماعات من واقع الخبرات الميدانية وكذلك الرجوع إلى التراث العلمي والمهني للخدمة الاجتماعية ولطريقة العمل مع الجماعات بصفة خاصة.

العوامل المؤدية للمشكلات الجماعية :

1- العوامل الراجعة إلى خصائص الأعضاء:

يتبين من دراسة خصائص أعضاء الجماعات الصحية، النفسية، العقلية والاجتماعية أن هناك بعض المكونات التي تتضح في شكل مظاهر واضحة قد تكون هى الدافع لحدوث بعض المشكلات مثل الأعضاء المضطربين نفسياً الذين يعانون من الشعور بعدم القبول من الآخرين أو الانطواء أو الأعضاء الذين يتسمون بالذكاء المنخفض عن المستوى السوى ولا يظهر ذلك إلا من خلال مشاركة الجماعة في الأنشطة المختلفة كذلك الأعضاء الذين يتسمون بصعوبة التحدث مع الآخرين مما يؤثر في قدرتهم على تكوين العلاقات مع بقية أعضاء الجماعة أو مع الأخصائي الذي يعمل معها. وقد تكون بعض الخصائص واضحة مثل الجوانب الصحية وقد تكون جوانب أخرى غير واضحة مما يتطلب

---

(1) Swlman, Lawrence: The skills of helping in dividuals and groups, 2ed, Illinois, Peacock publishers, Inc, 1984, P.P. 391 – 400.

ضرورة إجراء الاختبارات والمقاييس واستخدام أساليب التحليل المختلفة المقننة. وقد تتطلب تلك الخصائص ضرورة دراسة مصادرها وكيفية تكوينها في شخصية كل عضو من أعضاء الجماعة وكيفية التعامل معها حتى لا تكون لها آثار سلبية في التعامل مع العضو والجماعة.

2- العوامل الراجعة إلى الجماعة كوحدة قائمة بذاتها:

تسعى الجماعة منذ تكوينها إلى تحقيق أهدافها باستخدام الإمكانيات والموارد الممكنة التي يمكن الاستعانة بها وتوظيفها، ولكن قد تكون هناك بعض العوامل المؤثرة في الحياة الجماعية، والتي قد تؤدي إلى عدم تحقيق أهدافها وبالتالي حدوث بعض المشكلات التي تتطلب التدخل المهني من الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة ومن **اهم العوامل الراجعة إلى الجماعة وتؤدي إلى حدوث المشكلات ما يلي:**

أ- عدم التنظيم الوظيفي المناسب للجماعة: التي يعمل معها الأخصائي وقد يكون التنظيم بسيطاً لا يتمشى مع الأهداف التي تسعى إليها الجماعة وقد يكون التنظيم معقداً لدرجة أنه لا يتمشى مع قدرات وأدوار الأعضاء التى يؤدونها خلال الحياة الجماعية فقد يتضمن التنظيم مسئوليات خاصة بمقرري المختلفين على مستوى الأنشطة بأنواعها مثل المقرر الرياضي، المقرر الثقافي، والمقرر الاجتماعي وغيرهم. كما أن هناك بعض الجماعات التي قد يتحمل فيها أحد المقررين مسئوليات متعددة ولا يستطيع القيام بها.

ب- الصراعات والخلافات خلال الحياة الجماعية : تعاني بعض الجماعات من الصراعات التي تعبر على أن هناك بعض الخلافات والمشكلات التي لم تعالج وينتج عنها أشكال الصراعات المختلفة، ومن خلال تحليل بعض أنواع الجماعات وصراعاتها المتباينة يمكن أن نحدد بعض أنواع الصراعات في الأشكال الآتية :

- صراعات حول المراكز والمكانات في الحياة الجماعية.
- صراعات فرض الآراء والأفكار عن الحياة الجماعية.
- صراعات من أجل إشباع الحاجات والرغبات.

- صراعات تحقيق الذات وتأكيد القدرات والإمكانيات الذاتية لدى الأعضاء.

ومن أهم أنواع الجماعات التي يمكن أن تواجه تلك الصراعات ما يلي :

النوع الأول : جماعات الأحداث المنحرفين المودعين بالمؤسسات.

النوع الثاني : جماعات أطفال بلا مأوى الذين تتعامل معها المراكز والمؤسسات المتخصصة.

النوع الثالث : جماعات الأنشطة بمراكز رعاية الشباب.

النوع الرابع : جماعات الأسر الطلابية التي تتكون بالمعاهد العليا والكليات المختلفة.

النوع الخامس : جماعات خدمة البيئة والخدمة العامة التي تعمل من أجل المجتمع وتطويره وتنميته من خلال إشراف المؤسسات التي تنتمي إليها.

ومن الضروري أن يستخدم الأخصائي مهاراته في مواجهة الخلافات التي قد تظهر قبل أن تتحول إلى صراعات حيث أن الخلافات قد تبدو في أشكال بسيطة حول الآراء أو تنظيم الأعمال عكس الصراعات التي تبنى على التحديات واستخدام أساليب العنف التي يمكن أن تؤثر في تفكك الحياة الجماعية.

جـ - الخبرات السيئة السابقة في حياة الجماعة: والتي تؤدي إلى المشكلات تتكون الجماعات إما بطريقة اختيارية أو بطريقة إجبارية طبقاً لشروط المؤسسة والهدف الذي تسعى إليه المؤسسة والجماعة وقد تواجه بعض الجماعات خبرات سيئة في حياتها سواء من حيث الأدوار التي يؤديها الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل معها وكذلك من حيث مواقف الإحباط والفشل التي كانت تعاني منه أو من حيث قلة الموارد والإمكانيات التي لا تجعلها تستطيع أن تحقق أهدافها بالشكل الذي يتناسب مع خصائص الأعضاء والمراحل التي يمرون بها أو قد تكون الخبرات من علاقة الجماعة بالمؤسسة أو المجتمع الذي توجد فيه وعدم تحقيق المكانة التي كانت تسعى إليها.

مثال : جماعة الأحداث المنحرفين الذين كانوا يتعاملون مع الأخصائي الاجتماعي الذي يستخدم معهم العقاب البدني أو ألفاظ تتضمن السخرية وعدم

تقدير إمكانياتهم وقدراتهم مما أدى إلى سوء العلاقة مع الأخصائي والإحساس بعدم القدرة على تحقيق أهدافهم وبالتالي عدم الرغبة في التعامل مع الاخصائي من خلال تكوين بعض المواقف التي تتضمن مشكلات واضحة مثل رفض آراء الأخصائي أو مقترحاته، انقسام الجماعة بين مؤيد ومعارض وتمثل تلك الجوانب خبرات سيئة قد تنقل عند تغيير الأخصائي الاجتماعي والعمل مع الأخصائي الجديد.

د- تكوين العشيرات او الشلل الصغيرة Sub group تتكون في بعض الجماعات جماعات صغيرة أو ما نطلق عليه بالشلل أو العشيرات وهى عبارة عن عدد صغير من الأفراد بينهم علاقات قوية ويتفقون على بعض الآراء والأهداف الخاصة بهم ويطالبون بها ويدافعون عنها خلال الحياة الجماعية.

وتتكون الجماعات الفرعية داخل الجماعات الكبيرة لعدة اسباب نذكر منها ما يلي:

- كبر حجم الجماعة بالشكل الذي قد لا يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يوجه التفاعل نحو تحقيق الأهداف بما يضمن توزيع المسئولية على الأعضاء ومساعدة كل عضو أن يكتسب خبرات ومهارات من الجماعة مما يجعل الأعضاء يلجأون إلى تكوين العشيرات والشلل.

- عدم إشباع رغبات وحاجات الأعضاء مما يجعل البعض يلجأ إلى الارتباط بالجماعات صغيرة العدد وتحقق المواجهة المباشرة بصورة سهلة وشخصية ويؤدي ذلك إلى شعور الأعضاء بالانتماء إلى تلك الشلل والعشيرات أكثر من الجماعة الكبيرة.

- المواقف الجماعية التي تساعد على انقسام الجماعة إلى جماعات صغيرة وشلل مثل تحيز القادة لبعض الأفكار والآراء، سيطرة بعض الأعضاء البارزين في الجماعة وعدم الاهتمام بباقي الأعضاء ويؤدي ذلك إلى تكوين الشلل والعشيرات داخل الجماعة.

- عدم توفر الفرص الكافية للأعضاء للمشاركة في إدارة وتنظيم الحياة الجماعية وإحساسهم بأنهم لا يستطيعون المساهمة في تلك المجالات مما يجعلهم يلجأون إلى تكوين الجماعات الصغيرة أو الشلل كتعويض عن عدم إمكانية المشاركة في الحياة الجماعية.

3- العوامل الراجعة إلى البرنامج الذي تمارسه الجماعة

البرنامج يتضمن كافة الأفعال والعلاقات والأنشطة التي تمارسها الجماعة بمساعدة الأخصائي الاجتماعي في إطار سياسة ووظيفة المؤسسة وقد يصبح البرنامج أحد العوامل المؤدية إلى المشكلات التي تواجه الجماعة وبالتالي من مقومات الحياة الجماعية ومصدراً لمشكلاتها التي يجب مواجهتها **وتلك المواقف على النحو التالي :**

أ- عدم ملائمة البرنامج لرغبات وحاجات الأعضاء وذلك بسبب طبيعة العمل، المرحلة الدراسية، طبيعة الخصائص التي يتميز بها الأعضاء جسمياً، نفسياً، اجتماعياً، اقتصادياً.

مثال : يعمل الأخصائي الاجتماعي مع جماعة من الصبية الحرفيين ولم يحصلوا على قسط مناسب من التعليم والثقافة مما يجعلهم لا يستطيعون متابعة ما يتضمنه البرنامج من أنشطة ثقافية وتعليمية، ولا يستطيع البعض منهم تحقيق النجاح في بعض المسابقات الثقافية وهذا يؤدي إلى الخلافات بين الأعضاء، رفض البرنامج، محاولة تحويل مشاعرهم السلبية إلى بعض مكونات الحياة الجماعية كالأدوات والإمكانيات.

ب- عدم توزيع المسئوليات المرتبطة بتنفيذ المرتبطة البرنامج على بعض أعضاء الجماعة مما يجعلهم يشعرون أنهم لا يشتركون فى الحياة الجماعية، ويؤدى ذلك إلى عدم الرغبة فى تنفيذ تلك البرامج والتوجه إلى طلب ممارسة برامج أخرى وبالتالى قد يميل البعض إلى الأنسحاب من الحياة الجماعية ووصول الجماعة إلى مرحلة التفكك والانهيار .

جـ - سطحية البرامج وعدم تطويرها الذى يمثل جاذبية واضحة للأعضاء حيث أن تكرار البرامج وعدم ربطها بالمتغيرات المختلفة التى تواجه المجتمع قد يؤدى إلى إحساس الأعضاء بالملل وعدم الرغبة فى المشاركة فى تلك البرامج وبالتالى إثارة بعض المشكلات من خلال استخدام أساليب النقد والسخرية من الجماعة أو التأثير على بقية الأعضاء للانسحاب من الجماعة والبحث عن جماعات أخرى لديها برامج أفضل ذو جاذبية وأنشطة متنوعة تشبع رغبات وحاجات الأعضاء .

د- عدم توفر الأدوات والإمكانيات للازمة لممارسة البرنامج مما يؤدى إلى وجود المشكلات بين الأعضاء والأخصائى الذى يعمل مع الجماعة أو بينهم وبين القادة بحثاً عن تلك الإمكانيات وهذا يؤدى إلى بعض الصراعات الجماعية أو الإحساس بإهمال الأخصائى والمؤسسة وبالتالى البحث عن جماعات أخرى ليوفر تلك الإمكانيات والموارد[1] .

هـ - فرض البرامج على الأعضاء والجماعة سواء من المؤسسة أو الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل معها مما يجعل الأعضاء والجماعة يشعرون بالسيطرة عليهم من خلال تلك البرامج ويلجأون إلى رفضها ويسعون إلى المواجهة واستخدام العنف فى التعامل معالشخصيات القيادية والمهنية التى تتعامل معهم مثل الأخصائى الاجتماعى وهذا بالتالى يؤدى إلى ضعف العلاقة المهنية وعدم نموها بسبب المشكلات التى تبدو فى سوء العلاقات أو عدم الرغبة فى الحياة الجماعية أو معاداة المؤسسة فى عدم قبول نظامها والمطالبة بالتغيير الذى قد يكون غير منطقى أو مقبول أحياناً.

4- *العوامل الراجعة للأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعة*:

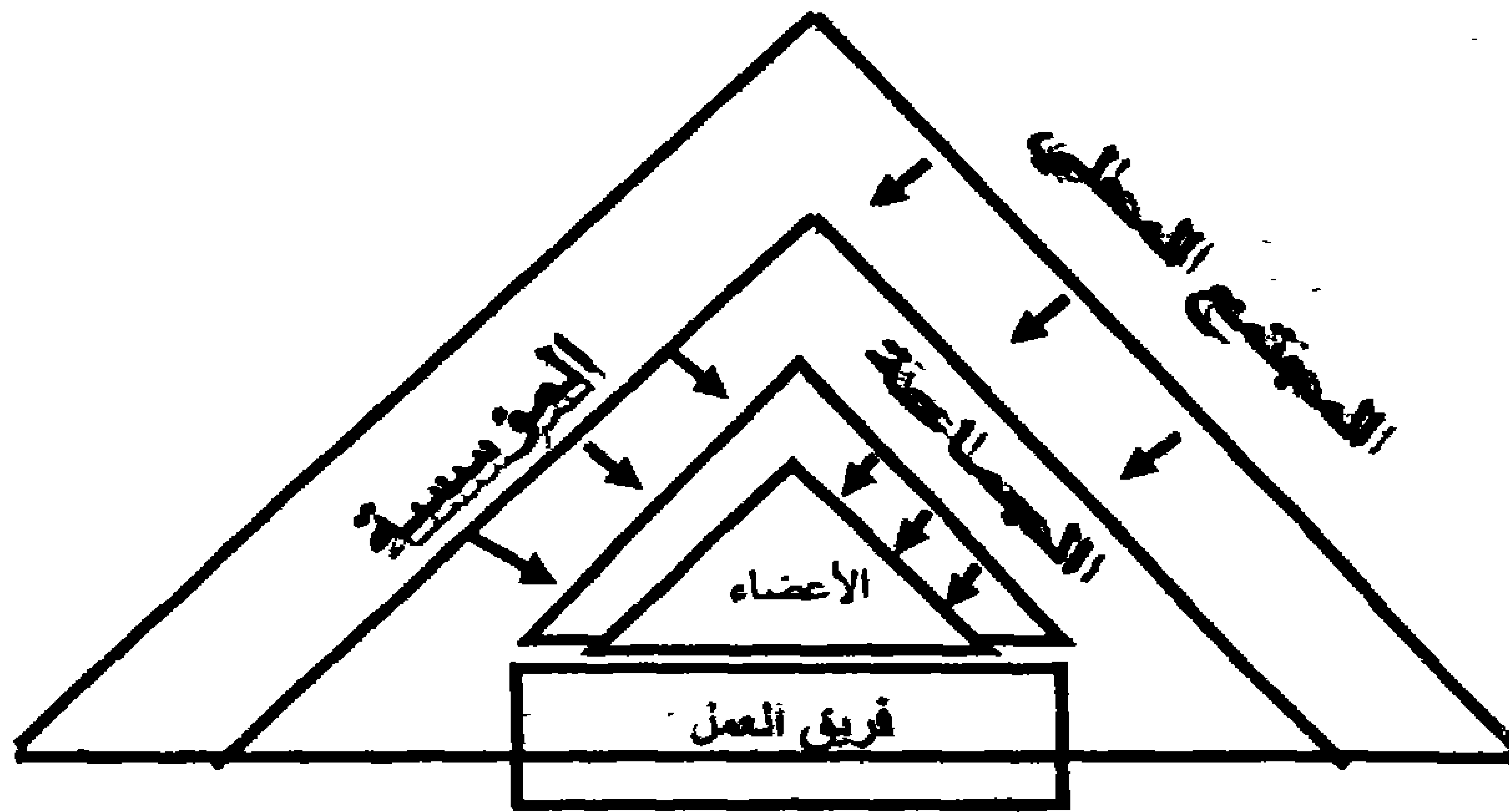
من حيث عدم إمكانية تكوين العلاقة المهنية بين الأخصائى والأعضاء والجماعة كذلك عدم توفر الخبرات اللازمة لدى الأخصائى التى تساعده فى القيام بأدواره المهنية ومساعدة الأعضاء والجماعة بالأساليب المناسبة فى هذا المجال، كما أن الخبرات السابقة غير المنافسة لدى الأخصائى المرتبطة بالعمل مع الجماعات قد تؤدى إلى مشكلات جماعية من خلال عمله مثل فرض الآراء على الجماعة، السيطرة على الحياة الجماعية وغيرها من تلك الجوانب .

5- العوامل الراجعة للمؤسسة:

من بعض المؤسسات قد تفرض قواعد ونظم تساعد على التدخل فى شئون الجماعة وتضع قيود على أدوار الأخصائى وقد لا يتمشى ذلك مع المضمون الذى يتوقعه الأعضاء من الحياة الجماعية، بالإضافة إلى عدم توفر العلاقات الطيبة بين الجماعة وباقى الجماعات بالمؤسسة وكذلك بين الجماعة وبين التنظيم

([1])Toseland W. Ronald & Rivas, F. Robert : An Introducation to group work practice, N.Y,Macmillan publishing Company, 1984, p.3.

الإدارى للمؤسسة .وعلينا أن نراعى أن عدم قبول المؤسسة للجماعة يمكن أن يؤدى بطريقة غير مباشرة للمشكلات والصراعات الجماعية



شكل يوضح مصادر العوامل التي تؤدي للمشكلات والصراعات

مواجهة المشكلات الجماعية وعلاجها :

تواجه الجماعات مشكلات متعددة سواء كانت هذه المشكلات ناتجة من الأعضاء، الجماعة ككل، أو من الأخصائى الذى يعمل مع الجماعة أو العناصر السابقة معاً كعوامل مسببة للمشكلات . ووجود المشكلات ليست مؤشراً للفشل فى العمل مع الجماعة أو أن هناك مؤشرات تهدد الحياة الجماعية، ولكن المشكلات تعد مظاهر تنبه الأخصائى إلى ضرورة البحث فى الحياة الجماعية والتدخل المهنى فى مراحل معينة من الحياة الجماعية والتعرف على المتغيرات التى تواجه الجماعة وما هى الآثار الناتجة عن تلك المتغيرات وكيفية التغلب عليها ؟ .

اعتبارات أساسية عند مواجهة المشكلة :

المشكلة هى موقف يعبر عن التفاعل السلبى بين بعض العوامل المكونة للحياة الجماعية، ويرى الأخصائى، الجماعة، والأعضاء بضرورة تعديل أو تغيير الموقف . وعلينا ملاحظة أن ما يعتبره الأخصائى مشكلة، قد يراه الأعضاء مشكلة فى ذات الوقت ولذلك حتى نحدد المشكلة ويشعر بها الأعضاء والجماعة ويدركها الأخصائى **لابد من مراعاة ما يلى :**

1- تحديد المشكلة تحديد واضح أمام الأعضاء والجماعة .

2- الاستماع إلى كافة الآراء التى تعبر عن تلك المشكلة .

3- استثارة الأعضاء نحو البحث فى المشكلة والمشاركة فـــى وضـــع خطــة علاجها .

4- ضرورة أن تكون المشكلة واقعيى من كافة جوانبها .

5- مراعاة خصوصية بعض المشكلات حيث أن كل عضو أو جماعة لهــم مشــكلات خاصة بهم وبالتالى تختلف من جماعة لأخرى .

6- المشاركة معاً (الأخــصائى - الأعــضاء - الجماعـــة) فـــى مواجهتــها بالوسائل والأساليب الممكنة .

كيف نواجه مشكلات الجماعة ؟

من الضرورى أن يتسم أخصائى الجماعة بالمهــارة اللازمـــة لمواجهـــة مشكلات الأعضاء والجماعة حتى يمكن مساعدة الجماعة فى تحقيق أهدافــها، ومن الضرورى أن يستفيد الأخصائى والجماعة من حدوث تلك المشكلات حيث توضح مرحلة النمو التى تمر بها الجماعة، كذلك تفيد المشكلات فــى التقويـــم المهنـــى للحياة الجماعية .

ويمكن ان تتضح مهارة الاخصائى فى مواجهة مشكلات الجماعة مــن خــلال الخطوات والإجراءات الآتيــة التى يجب ان يقوم بــها الاخــصائى عنــد مواجهــة مشكلات الجماعات وهى كما يلى :

1- الإحساس بالمشكلة عند وقوعها، أو قبل وقوعها ولذلك يمكن للأخصـــائى عند الإحساس بالمشكلة التدخل ربما لعدم اتساع حجم المشكلة أو تأثيرهــا فى كافة جوانب الحياة الجماعية .

2- قدرة الأخصائى على تحديد المشكلة ودراستها من كافة الجوانب خاصـــة الجوانب أو العوامل غير الوضحة أمام الأعــضاء والجماعـــة وعنـــد دراســـة المشكلات يراعى الأخصائى ما يلى :

أ) نوع المشكلة التى تواجه الجماعة والأعضاء هــل هـــى مرتبطـــة بالعلاقات؟ أم أن المشكلة مرتبطة بالتنظيم الجماعى وغيرهــا من الظــواهر التى تمثل مشكلات ! .

ب) العوامل الأساسية المؤثرة فى المشكلة سواء كـانت مؤديـة إلـى المشكلة أو مدعمة لحدوثها ، فقد يسبب المشكلة بعض الأعضاء س ، ص، ع أم أن المصدر الأساسى للمشكلة هو الأخصائى.

جـ) السلوكيات والأفعال الواضحة في مواقف المشكلة والمظاهر الواقعية الموضحة لحدوث المشكلة حتى يكون لها إطار واقعى فى الحياة الواقعية.

3- عرض المشكلة على الجماعة ومناقشتهم فى عواملهاالأساسـية والآثـار الناتجة منها على الحياة الجماعية حالياً ومستقبلاً .

4- الاستماع الجيد إلى كافة الآراء والمقترحات للأعـضاء بالنـسبة لكافـة جوانب المشكلة، وتقدير كافة الآراء والأفكار المرتبطة بمواجهة المشكلة .

5- استثارة الأعضاء للمشاركة فى مواجهـة المـشـكلة مـن كافـة الجوانـب واستخدام الإمكانيات المتاحة من أجل مواجهـة المشـكلة مـن الجوانب المختلفة .

6- عدم فرض حلول معينة أو خطة محددة على الأعضاء بـل يفـضل أن يكـون مواجهة المشكلة نابعاً من أعضاء الجماعة، ولكن فى بعـض المواقـف يمكـن أن يوضح الأخصائى للأعضاء ضرورة قبـول الحلـول إذا كـانت تلـك المشكلات خاصة بسياسة المؤسسة ووظيفتها أو أن تلك المشكلة مرتبطـة بالثقافة العامة للمجتمع وما ترتبط به من قيم وتقاليد على اختلاف أنواعها .

7- يبدأ الأخصائى بالحلول الممكنـة للمـشكلة مـن حيـث الخطـوات أو الإجـراءات البسيطة المحددة التى يمكن أن ينجح فيهـا الأعـضاء والجماعـة باسـتخدام الإمكانيـات الحالية والمتاحة حتى يكون ذلك عـاملاً مـساعداً دافعـاً لاتخـاذ بـاقى الإجراءات ومن الضرورى أن تكون تلك الخطوات من خـلال الأعضـاء والجماعة

8- ضرورة عدم تحيز الأخصائى لحلول معينة للمـشـكلات أو للـرأى الـذى يصدر من بعض الأعضاء بل يجب مساعدة الأعـضـاء والجماعـة علـى معرفة أهمية اتخاذ خطوات معينة فى مواجهة تلك المشكلات .

9- تنظيم الأعضاء في مواجهة بعض المشكلات مثل تشكيل مجموعات صغيرة لزيادة العضوية، أو تدريبهم على كيفية الاتصال مع بعض المؤسسات حرصاً على مواجهة تلك المشكلات بطريقة إيجابية.

10- من الجوانب المهارية التى يجب أن تتكون لدى الأخصائى هو متابعة وتقويم الخطوات التى يجب أن تتخذ نحو مواجهة المشكلات الجماعية ومشاركة الأعضاء والجماعة في تلك العمليتين (المتابعة والتقويم) .

11- ضروروة استخدام مكونات المشكلات وكيفية مواجهتها والمواقف المرتبطة بها كمواقف تعليمية يكتسب عن طريقها الأعضاء والجماعة خبرات جديدة ومعارف قد يحصلوا عليها لأول مرة مثل إعداد ميزانية مشروع خدمة البيئة أو التعرف على كيفية إعداد المشروعات الصغيرة.

12- الاهتمام بالتركيز على جوانب المشكلة وليس على الأشخاص فقط الذين يقومون بالمشكلة وعدم ايجاد الارتباط بين الجانبين (المشكلة والأشخاص) بصفة مستمرة حيث أن الأخصائى يستطيع أن يتعامل مع بعض الأشخاص خارج اجتماعات الجماعة فى حالات الضرورة وارتباط هؤلاء الأشخاص بالمشكلة .

13- ضرورة الوصول إلى نقاط اتفاق ووجهات نظر متقاربة وأن نبدأ بها حل المشكلات في إطار الإمكانيات والقدرات المتاحة للأعضاء والجماعة.

14- الثقة قي قدرات الأعضاء وإمكانياتهم وتفعيل استخدامها من أجل حل المشكلة حيث أن الثقة تفيد في تكوين واستمرارية العلاقة بين الأخصائي والأعضاء والجماعة .

تدريبات حول موضوع الجماعات الفصل الثالث:

أولاً : المطلوب تصحيح ما يعرضه اخصائى الجماعة:

عرض اخصائى الجماعة ان مراحل تكوين الجماعة يجب ان تسير كما يلى :

1- مرحلة الأنتماء والممارسة الفعلية .

2- مرحلة التكوين والقبول .

3- مرحلة تحقيق الأهداف والإنهاء .

4- مرحلة التفاعل والمشاركة .

5- مرحلة النضج والأنجاز .

ثانيا : ناقش العبارات الآتية :

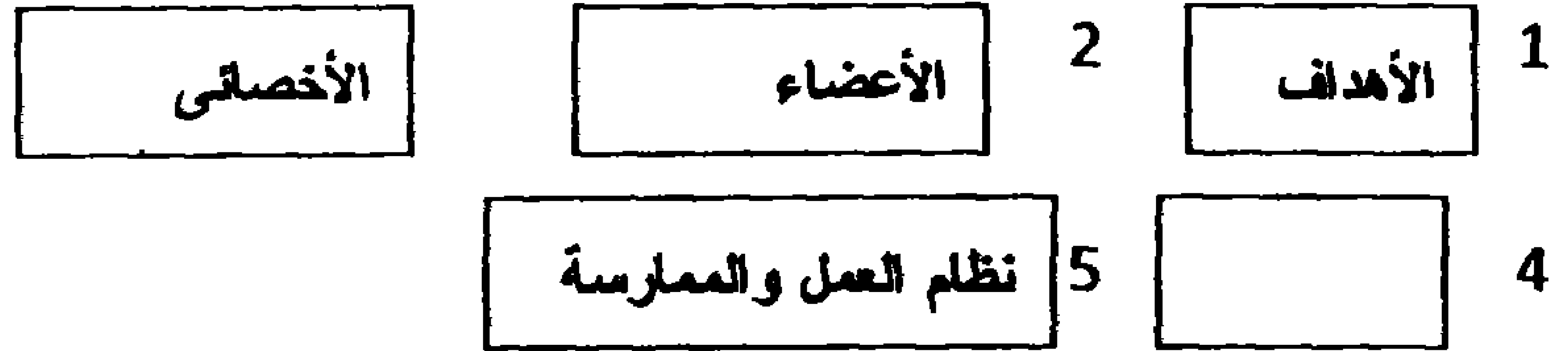
1- الأسباب الرئيسية لمشكلات الجماعات ترجـــع إلـــى أعــضـــاء الجماعـــة والخصائص التى يتميزون بها .

2- يجب على الأخصائى أن يعطى للجماعـــة الفرصـــة الكاملـــة لمواجهـــة مشكلاتها.

3- جماعات الرعاية والمساندة تقوم بنفس الأعمال والمهام التـــى تقـــوم بـــها الجماعات التطوعية .

4- يتشابه الأعضاء فى الدوافع المؤدية للانضمام للجماعات .

ثالثا : ما هى المكونات الناقصة فى بناء الجماعة



الفصل الرابع
تكوين الجماعات والعضوية

مقدمة .

أولاً : مناهج دراسة تكوين الجماعات .

ثانياً : الإجراءات التى يجب القيام بها عند تكوين الجماعة .

ثالثاً : عضوية الجماعة فى طريقة خدمة الجماعة .

رابعاً : الاتجاهات الأساسية فى بناء العضوية .

خامساً : مصادر العضوية فى طريقة خدمة الجماعة .

سادساً : أساليب بناء العضوية فى الجماعات الصغيرة .

سابعاً : المشكلات التى تواجه العضوية وكيفية مواجهتها .

مقدمة :

يؤكد علماء الاجتماع والنفس الاجتماعى على الأهمية الكبـرى للجماعـة والإيمان بوجودها كحقيقة باعتبارها وحدة البنيان الاجتماعي وأن الفرد ليس لـه وجود إلا إذا كان منظماً لجماعة أو عدة جماعات وخاضعاً لنظمها وكما ترجـع أهمية الجماعة إلى الإنتاجية والنمو وأن المجتمع كلما تقـدم وارتقـى تعـددت الجماعات التى يشترك فيها الفرد وتنوعت وتزايد انضمام الأفراد فى جماعـات متميزة بأوجه ونشاط معين وبواسطة الجماعة يستطيع الأعضاء أن ينمـوا مـن خلال توجيه التفاعل الجماعى وكلما نما الفرد من خلال الجماعة كلما تعاون مـع غيره من الأفراد لخدمة المجتمع الذى يعيش فيه (1).

ومعنى ذلك أن الجماعة تستخدم كوسـيلة لتحقيـق النمـو وزيـادة الأداء الاجتماعى التى تتيحها أوجه النشاط البرنامج الممارس تحت أشراف قيـادة مهنية متخصصة تستخدم التفاعل الجماعى داخل الجماعة وتوجه هذا التفـاعل بهـدف تحقيق النمو .

وفى طريقة العمل مع الجماعات تعتبر الجماعة هى الوحدة الأساسـية التـى يمكن أن تتعامل مع الفرد من خلالها لذلك كان على المؤسـسة والأخـصـائيين تحمل مسئولية تكوين الجماعات أو تقبل الجماعات المكونة فعلاً فى المؤسـسة وعليهم أن يلموا بالعوامل التى تلازم مركز كل جماعة والتى تجعل منـها أداة إيجابية تعمل على نمو الفرد وإشباع حاجاته ومن الأمور البديهية أن الجماعـات تختلف من حيث المستوى التكوينى ويقصد بالمستوى التكوينى نوع الفئة التـى ينتمى إليها أعضاء الجماعة من ناحيـة العمـر والجنـس والقـدرات العقليـة والمستوى الثقافى والمـهنى والمسـتوى الاجتمـاعى والطبقـات الاجتماعيـة والتجارب الاجتماعية السابقة وغير ذلك من الخـصـائص التـى تميـز الجماعـات هذه الاختلافات تلعب دوراً هاماً فى تحديد الدور الـذى يقـوم بـه أخصائى الجماعة ولا بد أن تدخل فى حسابه عندما يعمل مع الجماعات. فالجماعة

---

(1) محمد شمس الدين أحمد : الأسس والمداخل المهنية فى طريقة العمل مع الجماعـات ، القاهرة ، دار العمرانية للطباعة ، 1999 ، ص ص : 24-31.

هى الوحدة الأساسية التى بواسطتها يستطيع أخصائى الجماعة أن يؤدى للفرد ما يحتاجه من خدمات وعلى ذلك يجب على أخصائى الجماعة عند تكوين الجماعات فى المؤسسة مراعاة التجانس بين الأعضاء بقدر الإمكان وحتى يتحقق ذلك يجب أن تخضع الجماعة كأداة لعنصر التخطيط فى تكوينها كى توفر للأفراد فرص النمو الاجتماعى السليم لتصبح أداة فعالة فى إحداث التغيير المرغوب وبوتقة صالحة لإكساب الأفراد القيم الاجتماعية الإيجابية ...

ويجب على أخصائى الجماعات المسئولين عن تكوينها أو العاملين مع الجماعات المكونة من قبل أن يدركوا العوامل الكامنة فى مواقف الجماعة والتى تجعل منها أداة إيجابية لنمو الأفراد ومقابلة احتياجاتهم وذلك إيماناً منهم بمبدأ هام من مبادىء طريقة العمل مع الجماعات وهو مبدأ تكوين الجماعة على أساس مرسوم بمعنى أن لا يترك تكوين الجماعات للصدفة أو للارتجال بل يتم عند التخطيط لتكوين هذه الجماعات مراعاة قدر من التجانس بين أعضائها حتى يستفيد الأعضاء من العلاقات الجماعية على النحو المطلوب.

ويعرف التجانس على أنه أحد أبعاد الجماعة وهو الدرجة التى يتشابه فيها أعضاء الجماعة بالنسبة لخواص معينة ويبدو التجانس فى التوافق النسبى لأعضاء الجماعة بالنسبة للعمر والجنس والعنصر والمستوى الاقتصادى والاجتماعى والأهداف والاهتمامات المشتركة والاتجاهات والعادات ولاشك أنه من الأمور الموضوعية فى نطاق مناقشة مفهوم التجانس مناقشة عملية تكوين الجماعة وأن نحدد بأن عملية تكوين الجماعة المتجانسة تماماً يعتبر أمراً فى حكم المستحيل ذلك أن البحوث فى هذا المضمار لم يحقق التجانس المطلق المطلوب للجماعة .. وبناء على ذلك يرجع التجانس إلى تشابه الأجزاء فى الكل بينما يرجع اللا تجانس إلى اختلافات الأجزاء.

أولاً : مناهج دراسة تكوين الجماعات :

وقد تعرض علماء النفس الاجتماعى لموضوع تكوين الجماعات وهناك منهجان رئيسيان فى هذا الصدد :

المنهج الأول : تكوين الجماعات اللا متجانسة وذلك يعنـــى إيجـــاد الاخـــتلاف المناسب بقدر الإمكان بالنسبة للسن والجنس والوظيفة ومحل الإقامة وهذا المنهج يرى أن الاختـــلاف فى تكوين الجماعة يضاعف من عملية التعلم.

المنهج الثانى : تكوين الجماعات على أساس من التجانس بالنـــسبة لـــسمات الشـــخصية والخبرات وتوافق الأدوار المرجعية للبيئة الأسرية يتـــضمن المـــنهج ضرورة توافر التجـــانس يساعد فى عملية الاتصال وســـهولة ونقـــل تواصـــل المعلومات.

وتعرض" مارجريت هارتفورد Margret .H" اربعة نماذج لتكوين الجماعات :

1- عضوية بناء على اختيار العـــضو أو اختيـــار الأعـــضـــاء الذيـــــن ينضمـــون للجماعة نتيجة لتوافر الاهتمامات أو الدوافع المشتركة.

2- اختيار الأعضاء بواسطة الجماعات ذاتها من خلال معايير موضوعة.

3- تكوين الجماعات بناء على خصائص معينة أو حاجـــات محـــدودة أو مشكلات خاصة.

4- تكوين الجماعات من خلال ما يطلـــق عليـــه المعـــايير المؤســـسية وهـــذا ما نلاحظه فى الجماعات التى تتكـــون فـــى المؤســـسات الداخليـــة كمؤسســـات الأحداث المنحرفين.

ثانياً : الإجراءات الواجب القيام بها عند تكوين الجماعة :

هناك مجموعة من الإجراءات التى يجب ان يقوم بها الأخصائى عنـــد تكوين الجماعات التى يعمل معها أخصائى الجماعة داخـــل مؤســـسات العمـــل مـــع الجماعات وتحدد هذه القرارات فيما يلى:

1- تحديد طرق تكوين الجماعات .

2- تحديد الغرض من تكوين الجماعات .

3- تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة .

4- تحديد الخبرات اللازمة للعمل مع الجماعة .

5- تحديد الأساليب المهنية للعمل مع الجماعة .

6- تحديد فريق العمل الذى يعمل معه إخصائى الجماعة .

7- تحديد أساليب الاتصال اللازمة لربط الجماعة بالمجتمع المحلى .

8- تحديد طرق وأساليب التقويم كعملية مهنية فى طريقة خدمة الجماعة.

1- تحديد طرق تكوين الجماعات : الجماعة هى الوحدة الأساسية التى بواسطتها يستطيع أخصائى الجماعة أن يقدم للفرد ما يحتاجه من خدمات ،وعلى ذلك يحتم على الأخصائى والمسئولين عن تكوين الجماعات فى المؤسسة أن يهتموا بالعوامل أن تجعل من الجماعة أداة إيجابية لنمو الفرد ومقابلة حاجاته ، فمثلا عند تكوين الجماعات يجب على قدر المستطاع مراعاة العمر الزمنى والعمر العقلى والعمر التحصيلى للأعضاء، ومستواهم الاقتصادى والصحى والاجتماعى ، وكذلك مراعاةالعادات والتقاليد وحاجات ورغبات وخبرات الأعضاء ، وغيرها من العوامل التى تساعدعلى تجانس الجماعة وتماسكها وحسن التكيف المرغوب فيه .

فعلى سبيل المثال :

- إذا تكونت جماعة وكانت درجة ذكاء أعضائها متفاوتة تفاوتاً كبيراً نجد أنه من الصعب أن يتكيف هؤلاء الأعضاء مع بعضهم للاختلافات الكبيرة فى تصرفاتهم وإدراكهم للأمور، ولاشك أن هذا يعرقل مجهودات الأخصائى لمساعدتهم وتماسكهم كمجموعة
- ولو فرض أن هؤلاء الأعضاء متفاوتون أيضاً بدرجة كبيرة من ناحية المستوى الاقتصادى ، فنجد أن ذلك عاملاً ثانياً يؤثر فى تماسك الجماعة وحسن التكيف فيها.
- ولو فرض أيضاً أن هؤلاء الأعضاء متفاوتون بدرجة كبيرة من ناحية المستوى التعليمى والتحصيلى فنجد أن ذلك عاملاً مؤثراً فى تماسك الجماعة حيث نجد أن الأعضاء داخل الجماعة والذين ينخفض مستواهم التعليمى يتجهون إلى الأعضاء الذين يرتفع مستواهم التعليمى لأخذ مشورتهم وتوجيهاتم فيما يقابلهم من مشكلات وبالتالى سوف يفقد أخصائى الجماعة دوره داخل الجماعة كمستشار وكمعلم لجميع الأعضاء بالجماعة ، مما يكون له تأثيراً سلبياً على تماسك الجماعة وحيويتها .

ولذلك يجب عند تكوين الجماعات مراعاة العوامل التى تعمل على تجانس وانسجام الأعضاء وتماسكهمو تقلل من مشاعر الخوف والقلق بين الأعضاء لأن الاختلاف بينهم يكون بسيطاً يساعد على التفاعل الإيجابى البناء ، وهذا يساعد على الإقلال من الصراع فى الجماعة ويجعل من الجماعة أداة صالحة لخدمة الأفراد والجماعة ، كما أن يساعد أخصائى الجماعة على تأدية دوره المهنى ومساعدتهم على النمو والتقدم فى أقصر وقت وبأقل جهد ممكن . وعلى أخصائى خدمة الجماعة منذ بداية تكوين الجماعة أن يتقبل الجماعة المكونة فعلاً وان يقوم بدراسة وتفهم تلك الجماعة كوحدة قائمة بذاتها ولها فرديتها الخاصة بها ، كما أن الجماعات تنمو وتتغير وتؤثر عليها عوامل مختلفة يجب أن تكون موضع اعتبار وتقدير وتتبع الأخصائى والمؤسسة ، وأن الجماعة تتأثر إلى حد كبير بسلوك أفرادها وتطورهم ، كما أن الجماعة تؤثر فى الأفراد وسلوكهم وتطورهم ، وليس من الضرورى أن يكون هذا التطور إيجابياً بل يجوز ان يكون سلبياً ، ومن ثم يجب ان يتوافر فى الجماعة عناصر التخطيط والتصميم المقصودين . وذلك بمراعاة العوامل التى تؤدى إلى تجانس الجماعة السابق الإشارة إليها قدر المستطاع حتى يتوافر ما يساعد على نمو الأعضاء المكونين لها كأفراد وكجماعة .

وعلى الأخصائى أن يساعد الجماعة التى يتم تكوينها فعلاً على النمو وتحقيق أهدافها فى حدود إمكانياتها وإمكانيات المؤسسة والمجتمع المحلى وعليه ان يضع فى اعتباره أن الجماعات لا يمكن ان تسير على نظام واحد أو أن تتشابه فى الحاجات والرغبات التى تبدو من الأعضاء ، كما عليه أن يشجع الأفراد الذين لم ينضموا بعد إلى جماعات ان يكونوا أعضاء فى جماعات تهدف إلى صالحهم وصالح المجتمع الذى يعيشون فيه .

2- ***تحديد الغرض من تكوين الجماعات*** : لالابد من تحديد الأغراض التىتكونت الجماعة من أجل تحقيقها منذ باية العمل مع الجماعة التى يتم تكوينها حيث أن الجماعات تختلف فيما بينها من حيث الأغراض ، فبعضها ذا غرض محدد ليس فيه مرونة كدراسة موضوع والبت فيه برأى بواسطة إحدى الجان التى تم تشكليها لهذا الغرض ، والبعض الآخر مرن غير محدد كما فى جماعات

مؤسسات خدمة الجماعة التي يقصد مساعدتها هي وأعضائها على النمو نواحيه المتعددة .

وهناك عاملان يحددان دور الأخصائي في الجماعة ، ففي الجماعات ذات الغرض المحدد كاللجان الاستشارية أو الإدارية أو غيرها يقوم الأخصائي فيها بمساعدتها على تحقيق غرضها بقصر نشاطها على وظيفتها الموضوعة لها ، وهو مسئول عن تحقيق الأغراض التي قامت من أجلها الجماعة مثل إنجاز وضع خطة التثقيف ضد استخدام المخدرات ، أي أنه ليس مسئولا عن نمو الجماعة وأعضائها كما يحدث في الجماعات التي تكونت خصيصاً لهذا الغرض ، وبمعنى أدق تأتي مسئوليته عن نمو الجماعة وأعضائها في المرتبة الثانية ، وأما مسئوليته الأولى فهي مساعدة اللجان على تحقيق الغرض الذي كونت من أجله .

أما الجماعات التي تكونت لمساعدة الأفراد على النمو العقلي والجسمي والانفعالي والاجتماعي فيجب على الأخصائي أن يقوم بدور يختلف عن دوره في الجماعة السابقة ، ونشاط الجماعة ماهو إلا وسيلة لغاية هي نمو الأفراد والجماعات حسب حاجاتهم ورغباتهم ، وإن هذا النشاط يتغير حسب نمو الجماعة وأعضائها وتغير حاجات ورغبات وقدرات الأعضاء.

3- تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة : والمقصود هنا أخصائي الجماعة عليه منذ بداية عمله مع الجماعة التي تم تكوينها أن يضع الخطوط العريضة التي تضمن سير العمل وتنظيمه وذلك من خلال جمع كافة المعلومات والبيانات التي تتعلق بالعضو الذي ينضم إلى عضوية الجماعة المكونة ومساعدته على تقبل خدمات المؤسسة عن طريق هذه الجماعة . ومن أجل تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل يجب على أخصائي الجماعة مراعات ما يلي:

1- شرح وتأكيد أهداف الجماعة للعضو المنتظر وتوضيح الهدف من اشتراكه بها وأوجه النشاط المتوقعة للجماعة .

2- مساعدة العضو بالجماعة المكونة للتحدث عن مخاوفه إن وجدت ومشاعره بالنسبة إلى انضمامة للجماعة والاستفادة من خدماتها ومساعدته على الاستفسار عن كل ما يدور في ذهنه بالنسبة لذلك .

3- بداية تكوين علاقة مهنية طيبة بين عضو الجماعة وأخصائي الجماعة.

وبعد ذلك يبدأ الأخصائي بوضع ما يسمى بينه أعضاء الجماعة وذلك من أجل تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة،والمقصود بالعقد بأنه المداولة والتفاوض من أجل الوصول إلى اتفاق بين أعضاء الجماعة والأخصائي ، وكذلك بين الأعضاء أنفسهم حول الغرض الذى من أجله تكونت الجماعة ، وكذلك يتم الاتفاق على الأسلوب الذى سيعملون به سوياً كما يتضمن العقد الحقوق والواجبات لكل عضو والجماعة أيضا .ويتضمن العقد الذى يتفق عليه بعض النواحى التنظيمية للعمل داخل الجماعة كمواعيد الاجتماعات ومدتها ، وعدد الاجتماعات الأسبوعية ، ومكان الاجتماع ، ومرات الغياب المسموح بها ، وحضور الاجتماعات فى المواعيد المحددة ، والبقاء فى الاجتماع إلى نهايته ، وسرية المناقشات ، واتصال الأعضاء ببعضهم بين الاجتماعات ، وكذلك اتصالهم بالأخصائى ، والسجلات التى يتطلبها العمل داخل الجماعة .

ويتضمن العقد ما يتوقعه الأعضاء ، وما يتوقعه الأخصائى منهم، ولا شك أن وضوح هذه التوقعات يقلل من فرص الشعور بخيبة الأمل والفشل وتكون بمثابة هاد للعمل بموجبة يعرف الأعضاء حدودهم ويقلل من قلقهم ،و يدعو إلى عدم الإكثار من إصدار القواعد المنظمة للعمل ويلقى المسئولية الكبرى على عائق أعضاء فى توجيه العملية الجماعية توجيها سليماً ، خاصة انهم يشعرون أن أهداف الجماعة هى أهدافهم التى يرغبون فى تحقيقها .

ومما سبق ... يتضح أن الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة التى تم تكوينها تتحقق من خلال العقد الذى يوضع بمعرفة كل من أخصائى الجماعة والأعضاء أنفسهم ، هذا العقد الذى يتم من خلاله الاتفاق حول الوسائل وتبادل توقعات الأدوار المتبادلة .

ويتطلب تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة من أخصائى الجماعة مساعدة الجماعة التى يعمل معها إيجاد نوع من التنظيم الوظيفى الذى يمكنها من وضع وتنفيذ برامجها وأغراضها وأهدافها مناقشة الموضوعات

المختلفة وإصدار القرارت وتوزيع المسئوليات ، وعلـــى أخـــصـــائى الجماعـــة مراعاة أن يكون التنظيم بسيطاً لأن الجماعات التى تغالى تنظيمـــها غالباً ما يكون ذلك عائقاً لنموها معطلاً لتقدمها ومن صالح الجماعة ان تعدل فى أشكال تنظيمها كما تغيرت الجماعة وأصبح بعض أعضائها أقدر من البعــض الآخر على تحمل مسئولية معينة .

وكما يساعد الأخصائى الجماعة على تنظيم نفسها ، عليه أن يساعد كــل فرد فى هذا التنظيم كرئيس الجماعة ونائب رئيسها والسكرتير وأمـــين الـــصنـــدوق ورؤساء اللجان ، ويساعد كل عضو أيضاً أن يعرف حقوقه وواجباته وما يجـــب أن يؤديه من عمل وكيفية أدائه .

ويشتمل التنظيم على اختيار اسم للجماعة ، وضع دستور للجماعة يشتمل على شروط العضوية والجزاءات والانتخابات والترشيح للوظائف والاشـــتراك المالى للعضو وطريقة سداده وغير ذلك من القواعد التى تريد الجماعة وضعـــها لتسير عليها فى حياتها الجماعية .

4- تحديد الخبرات اللازمة للعمل مع الجماعـة : والمقصود هنا انه يجـــب تحديـــد الصفات والخـــبرات المهنيـــة الواجـــب توافرها فى أخصائى الجماعة وذلك من أجل مساعدة الجماعة وأعضائها علـــى النمو والتقدم . فأخصائى الجماعة لابـــد وأن تتوافر لديه العديد من الصفات والخـــبرات المهنية التى تساعده على تأديـــة عمله مع الأفراد والجماعـــات بنجـــاح ، فهو الشخص المساعد والمعين والمثـــل الأعلى لهم . الذى يؤثر فى حياتهم الجماعيـــة ، ويعمل على نموهم والوصـــول إلى الأهداف الاجتماعية المبتغاة فى حدود ثقافـــة المجتمع الذى يعيشون فيه .

ويمكن تحديد اهم الصفات المهنية اللازم توافرها فى اخصائى الجماعة فى الآتى(1):

- **التجاوب:** فيجب على أخصائى الجماعة أن يكون لدية الاســتعداد والقـــدرة علـــى الاستجابة لحاجات الأعضاء النفسية كالحاجة إلى التقدير والمحبة والأمـــن وغـــير ذلك من الحاجات النفسية اللازمة لنمو الأفراد نمواً سليماً .

---

(1) محمد شمس الدين أحمد : العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية، القــاهرة، مؤسسة ي ، المستشفيات، 1986 .

• **الإنصاف والتقدير**فيجب على الأخصائى ان يتصف بالعدل والإنصاف في اتصالاته ومعاملاته للجماعة وأعضائها ومقدراً لظروفهم ولسلوكهم، كما يجب أن تكون معاملاته للأفراد متساوية ..

• **الانطلاق** ويتضمن ذلك قدرة الأخصائى على الانطلاق فى الحديث والقدرة على التعبير عما يجول فى النفس تعبيراً منطقياً واليقظة لكل ما يدور في الجماعة والقدرة على الابتكار والإسهام فى كل ما يتعلق بالحيل الجماعية .

• **الاتزان الانفعالى** فيجب أن يتسم أخصائى الجماعة بالاتزان الانفعالى والهدوء فلا يغضب بسرعة أو يثور لأتفه الأسباب ، ويجب أن يكون طبيعاً فى تصرفاته حتى يتمكن من مساعدة الجماعة وأعضائها على النممو والتقدم فى ا لمواقف الاجتماعية المختلفة .

• **الذكاء** : فيجب ان يكون أخصائى الجماعة ذكياً ويستغل ذكاءه لصالح الجماعة وأعضائها وأن يكون قادراً على حسن التصرف والمرونة فى كل ما يتعلق بحياتهم الجماعية

أما عن الخبرات اللازم توافرها للعمل مع الجماعة :فيجب على أخصائى الجماعة أن يكون ذا كفاية وخبرة فى كل ما يتعلق بالعمل مع الجماعات وحتى يستطيع أن يقوم بمسئوليته المهنية ويساعد الجماعة وأعضائها على النمو والتقدم وتحقيق أهدافهم ، **وتشمل تلك الخبرات المهنية للأخصائى على:**

- خبراته المهنية فى توجيه ومساعدة الجماعة على وضع وتنظيم براجها .
- خبراته فى مساعدة الجماعة على حل المشكلات التى تتعرض لها .
- خبراته فى تقبل الجماعة وأعضائها كما هى وعلى علاتهم مهما كان سلوكهم معه .
- خبراته فى ضبط معدلات مساعدة الجماعة .

والخبرات المهنية اللازمة للعمل مع الجماعات تتضمن ايضا قدرة اخصائى الجماعة على ان يسالك في إطار ما يلي :

ا- حب الاعضاء:

حيث يتمكن الأخصائى ذو الخبرة المهنية الفائقة من حب أعضاء الجماعة وتقبله واحترامه لهم كأفراد بالرغم من عدم تقبله لسلوكهم ورضائه

عنه. وهنا يجب على الأخصائى أن يكون صريحاً فى إظهار شعوره وموافقته وتقبله لسلوكهم أو العكس ، ويكون ذلك عن طريق الكلميات أو التعبيرات الجسمية ، أو تعبيرات الوجه ، ورنه الصوت ، أو غير ذلك من وسائل التعبير سواء الفظية منها أو غير اللفظية .

ب- وضع الحدود لسوك الاعضاء :

حيث يتمكن أخصائى الجماعة من خلال خبرته من وضع الحدود لسلوك الأعضاء بمعنى القدرة على ضبط سلوك الأعضاء ، أى أنهم يعرفون ما يفعلون وما لا يفعلون فى المواقف الاجتماعية المختلفة ، أى يعرفون أونواع السلوك التى يتقبلها الأخصائى والجماعة والمؤسسة والمجتمع .

جـ- مساعدة الاعضاء علي التحصيل :

حيث يقوم الأخصائي من خلال حب وأحترام الاعضاء ووضع الحدود لسلوكهم وذلك ليساعدهم علي التحصيل والتعليم. فأخصائي الجماعة من خلال خبراته يساعد الأعضاء علي تقبل الأفكار الجديدة تعديل أو أستبدال أفكارهم غير الصالحة، وأكتساب مهارات جديدة وتحسين ما لديهم منها، وأكتساب أتجاهات جديدة، وتعديل أو تغيير بعض أتجاهاتهم الأصلية، ويتعلمون كيف يؤدون وظائفهم ويتحملون مسئولياتهم كأفراد في جماعات.

5- تحديد اهم وسائل التعبير اللازمة للعمل مع الجماعة التي تم تكوينها: يجب علي أخصائي الجماعة منذ بداية عمله مع الجماعة التي تم تكوينها أن يحدد مختلف الوسائل والأساليب المهنية في طريقة خدمة الجماعة والتي يتعين عليه أستخدامها من أجل تحقيق الأهداف التي تكونت الجماعة من أجلها.

ومن الوسائل المهنية في طريقة خدمة الجماعة ما يلي:

الوسيلة الأولي : **المناقشة الجماعية**: وتشير المناقشة الجماعية إلي أجتماع أو أكثر لجماعة صغيرة من الأفراد يتفاعلون وجهاً لوجه لتحقيق أهداف الجماعة. كما تعرف المناقشة الجماعية إلي أجتماع أو أكثر لجماعة صغيرة من الأفراد يتفاعلون وجهاً لوجه تحقيق أهداف الجماعة. كما تعرف المناقشة الجماعية بأنها

الحوار الكلامي الذي يدور بين عدد من الأشخاص بغرض الوصول إلي حالة من الفهم المتبادل لموضوع ما أو إلي حل لمشكلة معينة أو إيجاد لأشباع الاحتياجات.

وتستخدم المناقشة الجماعية لمساعدة أعضاء الجماعة علي أكتساب السلوكيات الأجتماعية المرغوبة، ولزيادة فهم الأعضاء لمختلف المباديء والقوانين الخاصة بالحياة الجماعية وأهما التعاون والصداقة والأحترام المتبادل بين الأعضاء بعضهم البعض وبينهم وبين الجماعة ككل، ولهذا تعتبر المناقشة الجماعية من الأساليب الهامة في طريقة خدمة الجماعة.

ومن المبادىء الاساسية في عملية المناقشة الجماعية:

- تحديد جدول أعمال للمناقشة الجماعية.
- ضمان أستعداد جميع الأعضاء لعملية المناقشة.
- أختيار رئيس لاجتماع المناقشة.
- تحديد الزمن المناسب للمناقشة الجماعية.
- إنهاء أجتماع المناقشة بعمل ملخصات لكل ما دار داخل أجتماع المناقشة.
- تسجيل جميع ما دار أجتماع المناقشة.
- تقويم أجتماع المناقشة.

***الوسيلة الثانية* : لعب الدور**: ويقصد بفهوم لعب الدور أنه الوسيلة التي يعبر به الأعضاء عن مواقف ومشكلات من واقع الحياة حيث يؤدونه بشكل تلقائي ويستخدم كأسلوب تعليمي لاكتشاف عمليات التفاعل بين الأفراد في مجتمع ما، ومساعدة أعضاء الجماعة علي فهم وإدراك أحاسيسهم ودوافع سلوكهم وكذا مشاعر الأخرين ودوافع سلوكهم في المواقف الأجتماعية المختلفة، ولزيادة قدرتهم علي أداء السلوك المتوقع والتصرف في شئون حياتهم بشكل أفضل خاصة إذا ما واجهتهم مشكلات وأعترضتهم صعوبات في المستقبل. لعب الدور من الوسائل التي يمكن أستخدامها في أي من المواقف الجماعية التي يواجه فيها الفرد أو الجماعة بعض الصعوبات، أو تلك المواقف التي يحتاجون فيها للتدريب علي أدوار وسلوكيات ومهارات جديدة.

الوسيلة الثالثة : الرحلات: والرحلات كأحد والوسائل الفنية في طريقة خدمة الجماعة لها أهميتها في أكساب أعضاء الجماعة الكثير من الخبرات، أهمها: أعتماد الفرد علي نفسه عن طريق المشاركة في أداء الخدمات للمجموعة والقيام بخدمة نفسه بنفسه، كما أنها تساعد علي تكوين الشخصية الأجتماعية عن طريق أتصال الفرد بغيره في بيئات مختلفة، ذلك الأتصال الذي يجعله متكامل الشخصية وينمي قدراته ويكسبه معارف وصداقات جديدة، كما أنها تتيح للأعضاء الفرصة للتدريب علي التعاون وتحمل المسئولية وذلك في أثناء تنفيذ برامجها المختلفة التي تتطلب أشتراك وتعاون الأعضاء المشتركين فيها.

الوسيلة الرابعة : المعسكرات: حيث تعرف المعسكرات بأنها وسائل أجتماعية يمكن أن تسهم إسهاماً فعالاً في تكوين المواطنين الصالحين وإشباع رغباتهم ومقابلة حاجاتهم.

وتهدف المعسكرات كأحد الأساليب المهنية في طريقة خدمة الجماعة إلي:

1- تعليم الحياة الصحية والوقاية من المخاطر.

2- الترويج وشغل أوقات الفراغ.

3- الإسهام في تنمية شخصية الأفراد.

4- ممارسة الحياة الديموقراطية.

الوسيلة الخامسة : المشروع الجمعي: ويستخدم كأحد الوسائل المهنية في طريقة خدمة الجماعة حيث يشمل العمليات المختلفة الّتي تتم في تتابع منطقي لتحقيق غاية جماعية، وليس القصد منه التدريب لأكتساب مهارة معينة أو تحقيق غاية فنية بحتة، وإنما القصد منه هو تربية الفرد تربية كلية، وكذلك تنمية الأفراد المشتركين في المشروع كجماعة، فهم يتعاونون لتحقيق هدف مشترك، كما أن هذا العمل الجمعي يتيح فرصاً كثيرة ليعرف كل فرد قدرته بالنسبة إلي الأخرين ويدرك إمكانياته ويعمل علي تنميتها، أضف إلي ذلك ما تستطيع أن توفره هذه الأعمال من فرص التدريب علي القيادة والتبعية، وأحترام النظام، وتبادل الرأي، وتنظيم العمل وتوزيعه، وأضطلاع كل فرد بما عليه من تبعات، وأحترام حقوق الغير، وإخضاع الميول الفردية للمصلحة المشتركة، أو تحويل الميول الفردية إلي ميول أجتماعية.

6- تحديد فريق العمل المعاون لاخصائى الجماعة: والمقصود هنا أنه يجب علي أخصائي الجماعة منذ بداية عمله معه الجماعة أن يحدد فريق العمل الذي سوف يعمل داخل الجماعة متعاوناً معه من أجل تحقيق الأهداف التي تكونت الجماعة من أجل تحقيقها. والعمل الفريقي المقصود به ذلك العمل الذي يجمع بين أفراده مسئولية مشتركة وذلك علي الرغم من تباين المستويات الأجتماعية أو الثقافية أو التعليمية أو الأقتصادية لأعضاء الفريق، ومن الضروري للأخصائي أن يفهم ديناميات العمل الفريقي التي تتركز في العديد من العمليات المحورية مثل الأستثارة والمعرفة والتعاون المتبادل بين أعضاء فريق العمل. ويعرف العمل الفريقي أيضاً بأنه الجهد التعاوني بالنسبة لمجموعة منظمة لتحقيق هدف مشترك خاصة وأن فريق العمل يمنع تفتيت الخدمة المقدمة للعملاء.

وعند عمل أخصائي الجماعة كعضو ضمن فريق العمل داخل مؤسسات طريقة العمل مع الجماعات عليه أن يعي جيداً أن هذا العمل يعد من المهارات الهامة واللازمة لطريقة خدمة الجماعة حيث أن عمله داخل مؤسسات خدمة الجماعة يتطلب تعاون الأخصائي مع تخصصات متعددة ولذا وجب علي الأخصائي أن يزود نفسه بمنهجية علمية واضحة في العمل لأن ذلك يؤدي إلي تنمية روح الفريق وتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يتطلب من أخصائي الجماعة أن يزود نفسه بالخبرات والمهارات التي تمكنه من جمع المعلومات والبيانات الكافية والوافية عن الجماعة وأعضائها من أجل الوصول إلي القرارات المناسبة بشأن وضع وتنفيذ البرامج التي تحقق أهداف الجماعة وتشبع أحتياجات ورغبات الأعضاء علي أن تكون تلك القرارات نابعة بالأشتراك مع أعضاء الفريق ككل. وأخصائي الجماعة يلعب دوراً بالغ الأهمية في العمل الفريقي في مختلف الأوقات وذلك من خلال الأدوار التي يمارسها كموجه، ومرشد،ومستشار، ومبتكر، وغيرها من الأدوار المهنية الأخري التي يمارسها مع الأعضاء داخل الجماعة.

وهناك العديد من الامثلة للعمل الفريقي الذي يعمل معه اخصائي خدمة الجماعة داخل مؤسسات طريقة العمل مع الجماعات، منها

أ- أخصائى العمل مع الجماعات.

ب- مقدموا الخدمات المباشرة (الأطباء- الأخصائيون-النفسيون-الممرضون).

جـ- المشرفون (مشرف التغذية – مشرف النظافة - .... إلخ).
د- الأداريون.
هـ- المدرسون التربويون.
و- مدرسوا الحرف والمهن.

اما عن عمل اخصائي الجماعة كعضو في العمل الفريقي داخل المدرسة فيتكون من:

أ- أخصائي الجماعة.
ب- المدرسون.
جـ- الجهاز الإداري بالمدرسة.
د- مشرف الأنشطة.
هـ- مدير المدرسة.
و- الأخصائي النفسي بالمدرسة.

وعلي كل حال فإن أخصائى الجماعة كى يؤدي دوره بنجاح داخل العمل الفريقي وذلك لتحقيق أهداف الجماعة التي يعمل معها لإشباع أحتياجاته ورغبات الأعضاء بها عليه الألتزام بما يلي:

أ- أن يلتزم دائما بالأطلاع علي كل ما هو جديد وحديث في مجالات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات لصقل الإعداد المهني له.

ب- لابد وأن يكون علي دراية بطبيعة المشكلات التي تواجه اعضاء الجماعات التي يعمل معها والأنشطة اللازمة المتصلة بها وأن تكون لديه مهارة الأتصال الفعال بالفريق والتنسيق بين مجهودات العمل الفريقي وتحقيق التعاون فيما بينه.

جـ - لابد وأن يكون لدي أخصائي الجماعة الأستعداد التام للعمل مع الجماعات داخل المؤسسات التي يعمل فيها وأن يقتنع تماماً بهذا العمل لأن دوره وموقعه في العمل الفريقي يدعم قدرته علي المشاركة داخل العمل الفريقي مما يعمل علي تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها.

د- لابد وأن يتذكر أخصائي الجماعة دائماً أنه عند تعاونه مع فريق العمل داخل الجماعة أنه يعمل في المقام الأول علي مراعاة أهتمامات وأحتياجات الأعضاء داخل الجماعة، وذلك لأن فريق العمل تم تكوينه داخل المؤسسة كي

يعمل معه الأخصائي في تعاون وتساند بهدف إشباع إحتياجات ورغبات أعضاء الجماعة.

7- تحديد اساليب الاتصال بالمجتمع المحلي: والمقصود هنا أن يقوم أخصائي الجماعة بتحديد الأساليب والطرق التي تهيىء الفرص من أجل مساعدة الجماعة التي يعمل معها علي الأتصال بالمجتمع الخارجي الذي تنتمي إليه المؤسسة التي يعمل بها وذلك من أجل تحقيق أكبر أستفادة ممكنة للجماعة التي يعمل معها.

والأتصال بالمجتمع هنا يعني الأتصال بالمؤسسات الموجودة في المجتمع كمجالس وأتحادات المؤسسات وصناديق التمويل المشترك، والمؤسسات الأخري التي تقدم الأنواع المختلفة من الخدمات الأجتماعية.

ومن اجل تحقيق فعالية عملية الاتصال بالمجتمع الخارجي يجب علي اخصائي الجماعة مراعاة ما يلي:

أ – تحديد وظيفة المؤسسة، وذلك من خلال دراسة حاجات المجتمع علي الدوام وذلك من أجل تحديد وظيفة المؤسسة أو تغييرها علي ضوء تلك الدراسة كي تقابل وظيفة المؤسسة حاجات المجتمع المتغيرة.

ب- شرح وتوضيح وظيفة المؤسسة وخدماتها للمجتمع ويتطلب ذلك أيضاً الأتصال الدائم به.

جـ- الأتصال والتعاون مع المؤسسات الأخري الموجودة في المجتمع المحلي والأسهام معها في تنسيق الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات للمجتمع المحلي كوحدة واحدة.

د- إجراء عمليات التقويم كضرورة لتحقيق أهداف المؤسسة ومساعدتها علي أن تتبوأ مكانة عالية في المجتمع المحلي.

والاتصال بالمجتمع المحلى الذي ينتمى إليه أعضاء الجماعة التي يعمل بها أخصائي الجماعة عملية في غاية الأهمية حيث من خلالها يتمكن أخصائي الجماعة من أستغلال كافة الموارد والأمكانيات الموجودة في المجتمع المحلي سواء كانت أدوات أم خبرات أم مؤسسات وذلك لتوفير الخبرات المختلفة اللازمة لنمو الأفراد والجماعات ككل. ولذا يجب علي أخصائي الجماعة أن يكون ملماً بموارد المجتمع المحلى وكيفية أستغلالها لصالح الأعضاء والجماعات.

والامثلة علي ذلك كثيرة ومنها:

•قد يحتاج أعضاء الجماعة أن يتعلموا نوعاً معيناً من النشاط أو أن يزيدوا من مهارتهم فيه ولا يستطيع الأخصائي الذي يعمل معهم أو أي شخص بالمؤسسة أن يقوم بهذا فعلي الأخصائي حينئذ أن يستعين بأحد الخبراء أو بإحدي المؤسسات الموجودة في المجتمع لإشباع رغبة هؤلاء الأعضاء.

•وقد ترغب الجماعة التي يعمل معها الأخصائي في ممارسة نوع من النشاط الذي يحتاج إلي نوع من الملاعب التي لا يتوفر وجودها في المؤسسة كما يحدث غالباً بالنسبة كرة القدم، وعلي أخصائى الجماعة في هذه الحالة أن يتصل بالساحة الشعبية القريبة من المؤسسة أو يتصل بمؤسسة أخري مزودة بتلك الملاعب ليمهد السبيل أمام الجماعة لتمارس ما ترغب فيه من نشاط.

•وقد يوجد بالجماعة عضو يعانى من مشكلات أو إضطرابات أنفعالية خاصة تهدد كيان الجماعة وأستمرار بقائها كما تهدد العضو نفسه وتمنعه من أستخدام أدوات وإمكانيات المؤسسة والأستفادة منها، وعلي أخصائي الجماعة في هذه الحال أن يتصل بالمؤسسات العلاجية الموجودة بالمجتمع المحلي ويعمل علي تحويل هذا العضو إليها حتي يستفيد من خدماتها.

•وبناء عليه يجب على أخصائى الجماعة أن يكون ملماً وواعياً بكافة الموارد والأمكانيات الموجودة بالمجتمع المحلي وبأساليب وطرق الأتصال به حتي يستطيع مساعدة الجماعة التي يعمل معها ومساعدة أعضائها علي وجه مرض متناسب مع وظيفة المؤسسة التي يعمل فيها.

8- تحديد طرق واساليب التقويم كعملية مهنية في طريقة خدمة الجماعة : حيث يجب علي أخصائى الجماعة منذ بداية عمله مع الجماعة التي تم تكوينها أن يحدد أساليب وجوانب التقويم كعملية مهنية في طريقة خدمة الجماعة يتمكن من خلالها من قياس نمو الأفراد أعضاء الجماعة – الجماعة ككل – مضمون البرنامج – ما حققه الأخصائي من أنجازات.

• **ويعرف التقويم بأنه:**

وسيلة موضوعية، أو أداة أو منهج علمى يهدف إلي الكشف عن حقيقة التأثير الكلى أو الجزئى لبرنامج أثناء سريانه وتنفيذ عملياته وأقتراح الوسائل التي تعمل علي تحقيق أهدافه أي أن التقويم وسيلة وليس غاية في حد ذاته.

ويمكن وضع تعريفا إجرائيا للتقويم في طريقة خدمة الجماعة يتضمن النقاط التالية:

1- التقويم هو عملية جمع الحقائق والمعلومات والبيانات الخاصة بعناصر ممارسة خدمة الجماعة.

2- ترتبط هذه الحقائق والمعلومات والبيانات بالتغيرات التي تم تحقيقها من خلال المواقف المهنية للممارسة وتساهم في تحديد التطور الذي تحقق في الممارسة المهنية.

3- تتضمن تلك الحقائق والمعلومات والبيانات جوانب كمية وأخري كيفية.

4- التقويم عملية ضرورية ولازمة للممارسة المهنية منذ التخطيط لهذه الممارسة وحتي الأنتهاء منها. أي أنها عملية مستمرة ولا تقتصرفقط علي تقويم النتائج النهائية.

5- يعتمد التقويم علي أستخدام الطريقة العلمية في القياس وكذلك يستخدم العديد من الأساليب والأدوات المختلفة مثل الملاحظ والتقارير والمقاييس الأجتماعية بما يتناسب مع موضوع التقويم وطبيعة الهدف المنشود.

6- يشترك في عملية التقويم أفراد لهم علاقة بالممارسة المهنية وكذلك لهم خبرات تتعلق بعملية التقويم.

7- تستخدم نتائج التقويم في وضع خطة مناسبة لترشيد وتدعيم وتوجيه عملية الممارسة المهنية مما يؤدي إلي زيادة فاعلية الممارسة.

8- يهدف التقويم إلي العناية بمدخلات عملية الممارسة المهنية (الأعضاء- الأخصائي-المؤسسة-البيئة-البرنامج)،وذلك حتي يمكن أستخدامها بكفاءة تدعم النجاح في الممارسة المهنية وزيادة كفاءة المخرجات.

ثالثا: عضوية الجماعة في طريقة العمل مع الجماعات:

لاشك أن الجماعات التي تعمل معها في مجالات الخدمة الأجتماعية تعتمد بصفة أساسية على عضوية تلك الجمماعات وأستمرارية الأنضمام للجماعة طبقاً لأهدافها. ومن ثم يعتبر الأعضاء أساساً لتكوين الجماعة ويكفي أن نوضح أن الحياة الجماعية لا يمكن لها الأستمرار والتفاعل الدينامي دون وجود عضوية جماعية محددة وواضحة ومستمرة وقد أشار " ديكمايز وموررو Dikmeyer & Muro" إلي أهمية أعضاء الجماعة في أعتمادها كلية علي قدرات كل عضو فيها

وقراراته في المساهمة بإدراكه الأئتماني لها وفي تشجيعه للأعضاء الآخرين للحذو مثله. (1)

رابعاً: الاتجاهات الاساسية في بناء عضوية الجماعة:

وهناك أتجاهات متعددة أرتبطت بتكوين عضوية الجماعة ومن خلال كل أتجاه يتضح المضمون الفلسفي الأجتماعي الذي يجب أن نتجه إليه ومن أهم تلك الأتجاهات:

الاتجاه الأول: الاتجاه السيكولوجي في بناء عضوية الجماعات:

توضح تلك الأتجاهات السيكولوجية أن الواقع نحو عضوية الجماعة وتكوينها هو الأشباع الأساسي للحاجات النفسية ومواجهة الأضطرابات التي تعاني منها الشخصية وقد أوضح ذلك " توم دوجلاس Tom Douglas " أن هناك عوامل سيكولوجية توضح لماذا يرغب الناس في الأرتباط ببعضهم البعض؟ من بينها التشابه بين الكائنات الإنسانية في الفكر والإدراك والحاجة إلي التعبير عن المشاعر والتقارب بين الأفراد سواء في الزمان والمكان، فنلاحظ أن الجوانب السيكولوجية لها تأثير واضح في تكوين الجماعات في مختلف المؤسسات والمنظمات الأجتماعية، وقد تتكون الجماعات لتحقيق إشباع الحاجات الأساسية للإنسان كالحب والتقدير والأمن وتحقيق الذات وغيرها ويتحقق ذلك من خلال أرتباط الأصدقاء معاً ورغبتهم في الأنضمام لجماعة من الجماعات.ويجب علي الأخصائي الأجتماعي الذي يعمل مع الجماعات أن يكون مدركاً لطبيعة الجوانب السيكولوجية المؤثرة في توجيه ودفع الأفراد نحو الأنضمام إلي الجماعة لأنه بدون فهم وإدراك تلك الجوانب فقد يواجه بمشكلات متعددة، قد تظهر في سلوكيات هؤلاء الأفراد أو من خلال الخلافات والأنقسامات المتكررة في الجماعات والتي قد تظهر في تكوين الشلل والعشيرات المكونة داخل الجماعات التي يتفاعل معها. ولا يستطيع الأخصائي الأجتماعي الذي يعمل مع الجماعات أن لا يقدر حاجات الأعضاء السيكولوجية ويضع لها الأعتبارات الأساسية في تصميم البرامج التي تتناسب مع حاجات وإمكانات وقدرات أعضاء الجماعة.

---

(1) جيزلا كونبكا، ترجمة رمزى يس ومراجعة حسن الساعاتى: خدمة الجماعة كعملية مساعدة، القاهرة، الهيئة العامة للكتب والأجهزة التعليمية، 1969، ص: 36 – 82.

الاتجاه الثاني: الاتجاه الاجتماعي في بناء العضوية:

وتعتبر الجوانب الأجتماعية من أساسيات تكوين الجماعة حيث أن طبيعة الحياة الأنسانية والمتغيرات المرتبطة بها والتي لها مفهوماً إجتماعياً واضحاً ولذلك يؤثر ذلك الجانب في المحددات الآتية:

1- يعبر الإنسان عن رغباته سواء المعلنة أو غير المعلنة من خلال أوساط أجتماعية فقد يعبر الإنسان عن قدراته وإمكانياته بطريقة غير مباشرة من خلال مشاركته في جماعة تمارس هوايته في الموسيقي وقد يلاحظ الأخصائي ذلك من خلال عرض خبرات هذا العضو أو تقديمه لأفكار جديدة في هذا المجال.

2- تعتبر عملية التفاعل الأجتماعي وأستمراره بين الأعضاء عملية هامة وتهدف إلي تحقيق الإنسان لذاته من خلال الأدوار التي سوف يقوم بها نتيجة مكانته بالجماعة ولذلك ينضم الفرد للجماعة ويصبح عضواً فيها بحثاً عن المناخ المناسب للتفاعل الإنساني والأجتماعي بحيث يشعر بأنه عامل مؤثر مع الأخرين في أطار منظم ومحدد في المجتمع.

3- يحتاج الإنسان في حياته إلي أن تكون له روابط اجتماعية مع الآخرين سواء من أجل القيام بعمل معين أو من أجل تحقيق الإشباعات التي يبحث عنها الإنسان، فالفرد لا يعرف مكانته إلا من خلال الآخرين الذي يرتبط بهم في مجال النشاط والعمل والعلاقات الإجتماعية المختلفة.

ولذلك نجد أن الجوانب الأجتماعية في حياة الأفراد قد تكون دافعاً إلي تكوين الجماعة والأستمرار فيها بل أنها قد تكون مدخلاً مناسباً لدراسة الجماعة والتعرف علي عوامل الجذب أو النفور داخلها وكذلك أكتشاف مشكلاتها وكيفية التدخل المهني لمواجهتها.

الاتجاه الثالث: *الاتجاه البيئي في بناء العضوية:*

قد يري البعض أن الجوانب البيئية لا تؤدي إلي تكوين الجماعات في مجالات الخدمة الأجتماعية المعتادة والتي يعمل بها الأخصائي الأجتماعي، ويجب علي المهتمين بطريقة خدمة الجماعة أن يهتموا بالتغيرات البيئية والتي أصبحت دافعاً واضحاً لتكوين الجماعات.

اهمية الاهتمام بالاتجاهات البيئية في بناء العضوية:

1- تتضمن البيئة كافة الجوانب المادية واللامادية التي يرتبط بهـا الأنـسان ويعيش في إطارها ويعمل من أجل تطويرها، بما يساعد علي تكوين الجماعات في المجال البيئي.

2- أهتمام المجتمعات المحلية والقومية والعالمية بالبيئة ومشكلاتها وتطوراته المختلفة، حيث أصبحت من المجالات التي لها دراسات متخصـصة ومنظمـات متميزة وتعمل في أطارها وبالتالي تتكون تلك الجماعات بدافع محاولـة معالجـة المشكلات البيئية السائدة بالمجتمعات. وقد يهتم بعض الأفراد فـي بيئـة معينـة بمشكلة بيئية كالنظافة أو التلوث بناء علي ذلك تتكون الجماعة بهدف التعامل مـع الجوانب البيئية ونجد في معظم المؤسـسات التعليميـة والأجتماعيـة أن هنـاك جماعات خاصة بخدمة البيئة والعمل علي تحسينها وتنميتها.

3- تنتشر الجماعات التلقائية في البيئات المختلفة، ولاسيما البيئات الشعبية أو الهامشية أو الريفية وبالتالي يهتم الأخصائي الأجتماعي بتلك الجماعات سواء أنها تتميز بخصائص معينة أو أن أهدافها تختلف عن أهـداف الجماعـات الأخـري، والجماعات التلقائية أصبحت نوعاً هاماً من الجماعات التي يعمل معها الأخصائي الأجتماعي، ومن أمثلة تلك الجماعات التي تتكون في البيئة الطبيعيـة (جماعـة الجيرة، جماعة أطفال الشوارع، جماعة العـاملين بـالورش الحرفيـة، جماعـة النواصي في البيئة الشعبية).

الاتجاه الرابع: الاتجاه الاقتصادي في بناء العضوية:

تعتبر الأتجاهات الأقتصادية من الأتجاهات المؤثرة فـي تكـوين الجماعـات المعاصرة أي أن بعض الأفراد يبحثون عن المجالات التي تساهم فـي أكـسابهم مهارات يستخدمونها في زيادة الإنتاج والحصول علي الدخل المناسـب وكـذلك هناك جماعات تتكون بهدف القيام بمشروعات أقتصادية يطلـق عليهـا الـبعض المشروعات الأنتاجية أو مشروعات الجماعـات الـصغيرة. ونلاحـظ أن هـذه الجماعات لها ضرورة في المجتمع لأنها تواجه مشكلات أساسية مثـل البطالـة وأنخفاض الدخل الفردي والأنفتاح علي مجلات إنتاجية وأقتصادية حديثة تتطلبها التنمية علي أختلاف أنواعها الأقتصادية والأجتماعية.

والأتجاه نحو تكوين الجماعات قد لا يكون موجه من جانب معين كالتوجه السيكولوجي بالنسبة لوجهة نظر الأفراد.

وتفيد دراسة تلك الأتجاهات في فهم الجماعات ودوافع أنضمام الأفراد إليها وكذلك الأسباب الرئيسية الدافعة لمشكلات الأفراد والجماعات كما أنها قد تفيد في مساعدة الأخصائي في وضع خطة التدخل المهني عندما يسعي لمساعدة تلك الجماعات في تحقيق أهدافها وتحقيق طريقة العمل مع الجماعات التي تركز في نمو الأعضاء والجماعة وأيضاً تغيير المجتمع.

وهذا ما يؤكد عليه " هارلي تريكر H. Treker " في تعريفه لخدمة الجماعة علي أنها طريقة بواسطتها تساعد الأفراد في أنواع متعددة من الجماعات بمساعدة أخصائي الجماعة في توجيه تفاعلهم من خلال أنشطة البرنامج لكي يرتبطوا بالآخرين ويكتسبوا خبرات وفرص النمو بما يتوافق مع حاجاتهم وقدراتهم من أجل تحقيق نمو الفرد والمجتمع المحلي لأقصي درجة يمكن الوصول إليها.

خامسا: مصادر العضوية في طريقة خدمة الجماعة:

تهتم المؤسسات بتكوين الجماعات خاصة تلك المؤسسات التي تعتمد علي الجماعة كوحدة عمل أساسية للعمل مثل الأندية ومراكز الشباب ومؤسسات الرعاية الأجتماعية للأحداث المنحرفين وغيرها ووضعت كل مؤسسة النظام الذي يتناسب مع وظيفتها والأطار العام الذي تعمل من خلاله من حيث تكوين الجماعات وعضويتها الأساسية وتبين من خلال التعرف علي تلك المؤسسات ودراسة اللائحة التي تنظم عملها أن أهم الأتجاهات الخاصة بتكوين الجماعات وعضويتها علي النحو التالي:

الاتجاه الاول (الاتجاه المؤسسي):

يرتبط بتكوين الجماعات طبقاً لشروط أساسية للمؤسسة وطبيعة ومجال عملها فقد تكون شروط المؤسسة تتعلق بمرحلة عمرية معينة، أرتباط خصائص الأعضاء بوظيفة المؤسسة فالمؤسسة التي تعمل في مجال الأحداث المنحرفين تختلف عن المؤسسة التي تعمل في مجال المعوقين عقلياً وبالتالي ترتبط شروط تكوين الجماعات وعضويتها بشروط المؤسسة ومجال عملها.

الاتجاه الثاني (الاتجاه الفردي):

القائم علي الأنجاز الفردي للهدف ويظهر ذلك بوضوح في جماعات الهوايات، والمهارات الفردية، خلال الجماعة كالتمثيل، وجميعها أنشطة فردية تعتمد علي الفرد ذاته ويختلف توجيه الأخصائي أو القائد من حيث أن الفرد عضو في الجماعة.

بالأضافة إلي أن هذا الأنجاز يعمل علي تنمية شخصية العضة من كافة الجوانب الذي يؤثر بالتالي في نمو الجماعة.

سادسا: أساليب بناء العضوية في الجماعات الصغيرة في طريقة خدمة الجماعة:

تستخدم المؤسسات علي أختلاف أنواعها متعددة لتكوين العضوية في الجماعات وأرتبطت هذه الأساليب بوظيفة المؤسسات خاصة فيما يتعلق بالأهداف التي تسعي لتحقيقها.

وسنتعرض فيما يلي لأهمية تلك الأساليب والجوانب السلبية والأيجابية التي بها وأهمية المستحدثات التي يمكن ملاحظتها في تكوين الجماعات وعضويتها بالمؤسسات المختلفة.

الاسلوب الاول: التكوين الاختياري :

وفي أطار هذا الأسلوب يتقدم الفرد بالرغبة في الأنضمام إلي جماعة من الجماعات التي تتيح تلك العضوية والتي لا تشترط أي شروط في الأنضمام إليها سواء توفر الرغبة الشخصية في أطار النظام العام للمؤسسات التي تتكون بداخلها تلك الجماعات، ومن أهم المؤسسات التي تستخدم الأسلوب التلقائي في تكوين الجماعات ما يلي:

1- مؤسسات مراكز رعاية الشباب.

2- الأندية الثقافية الأجتماعية التابعة لوزارة الشئون الأجتماعية.

3- الأندية الأجتماعية العامة.

4- الأسر الجامعية بالجامعات المختلفة.

5- جماعات النشاط المدرسي.

6- جماعات خدمة البيئة والتطوع لخدمة المجتمع.

7- جماعات الجمعيات والمنظمات غير الحكومية.

مساويء الاسلوب الاختياري:

1- هناك مساويء متعددة تتعلق بالأسلوب الأختياري عند تكوين الجماعات مما يؤدي إلي وجود صراعات بين الأعضاء والجماعة.

2- رغبة الأعضاء الواضحة في الأنضمام لبعض الجماعات وعدم الرغبة في الجماعات الأخري مما قد يؤدي إلي عدم الأتزان في عضوية الجماعات.

3- توفر العوامل المؤثرة في رغبات الأعضاء بشكل موقفي أو وقتي غير مستمر مما يؤثر في الحياة الأجتماعية خلال المراحل التالية

4- تركيز الأعضاء خلال عضويتهم علي أشباع رغباتهم وحاجاتهم فقط دون الأهتمام بأهداف المؤسسة والمجتمع لأن تلك الرغبات هي الدافع لأنضمامهم.

5- عدم ملائمة الأسلوب الأختياري مع وظيفة المؤسسة التي تتضمن الأهداف والشروط مما قد يؤدي إلي عدم أستخدام المؤسسات لهذا الأسلوب مثل المعسكرات التدريبية، مؤسسات **الأحداث المنحرفين، المدرسة(جماعات الفصول) وغيرها من المؤسسات.**

المراحل الاساسية لتطبيق الاسلوب الاختياري:

تتبع مراحل أساسية ومحددة عند إستخدام الأسلوب الأختياري في تكوين الجماعات حتي يمكن الأستفادة منه في أطار تلك المؤسسات ينضم الأفراد للجماعات دون إجبار أو إرغام بأسلوب معين، ولذلك يمكن أن تتبين في هؤلاء الأعضاء الأرتياح النفسي والشعور بالرضا والبحث عن تحقيق الرغبات والميول الذاتية بجانب تحقيق أهداف أجتماعية أخري.

الاسلوب الثاني: تكوين الجماعات الاجبارية

وفي أطار هذا الأسلوب يؤدي الفرد في جماعة من الجماعات في أطار النظام العام للمؤسسات التي تتكون بداخلها تلك الجماعات.

ومن أهم المؤسسات التي تعتمد علي الأسلوب الأجباري في العضوية:

- مؤسسات رعاية الأحداث.
- السجون.
- جماعات الفصول المدرسية.

مساوئ الاسلوب الاجباري:

هناك مساويء متعددة بالأسلوب الأجباري عند تكوين الجماعات، ومـــن أهـــم مساويء هذا الأسلوب ما يلي:

1- عدم أرتباط الرغبات والحاجات الحقيقية للأعضاء بأهداف الجماعة مما يؤدي إلي وجود صراعات بين الأعضاء والجماعة.

2- عدم ملائمة الأسلوب الأجباري مع الأهداف التي يسعي إلي تحقيقهـــا الأخصائي.

3- يتعارض الأسلوب الأجباري إلي حد ما مع بعض المباديء المهنية التي تستخدمها طريقة العمل مع الجماعات منها مبدأ الديمقراطيـــة وحـــق تقريـــر المصير.

المراحل الاساسية لتطبيق الاسلوب الاجباري:

ترتبط المراحل الأساسية .بأستخدام الأسلوب الأجباري بإطاز عام يشمل شرط ووظيفة المؤسسة ولذلك يمكن أن يتبين في هؤلاء الأعضاء عدم الأرتياح النفسي أو الشعور بالرضا ومحاولة البحث عن تحقيق الرغبات والميول الذاتية بجانـــب سعيهم لتحقيق أهداف ذاتية تتعارض إلي حد ما مع المؤسسة المنضم إليها العضو.

ومن المزايا الاساسية في استخدام الاسلوب الاختياري في عضوية الجماعة ما يلي:

1- التأكد من الأرتباط بين أهداف الجماعة وأهداف الأفراد الذين يرغبـــون في الأنضمام لتلك الجماعات.

2- الأحساس بالرضا والأرتياح النفسي والقبول الذاتي والأجتماعي للتعبيـــر عن الرغبة الحقيقية في الأنضمام للجماعة.

3- المشاركة الأيجابية الواعية للحياة الأجتماعية من كافة الجوانب بناء علي أرتباط ما تقدمه الجماعة وما يمارسه الأعضاء وبرغبات وحاجات الأعضاء.

4- الأسلوب الأختياري يؤكد حقيقة أنتماء الأعـــضاء وأرتبـــاطهم بالحيـــاة الجماعية من كافة جوانبها في إطار محددات الحياة الجماعية ومتطلباتها.

5- يوفر الأسلوب الأختياري الوقت والجهد وكافة الأجراءات التي يمكن أن تبذل في حالة أتباع الأسلوب الأجباري حيث يتطلب الأمر ضـــرورة دراســـة رغبات وحاجات الأعضاء والعمل علي إيجاد العلاقة بينهمـــا وبـــين أهـــداف

الجماعة والسعي إلي تكوين مواقف معينة تهدف إلي تأكيد الأنتمانية المطلوبة في الحياة الجماعية.

ويمكن الأستفادة من تطبيق الأسلوب الأختياري عند تكوين الجماعات الصغيرة مثل جماعات النشاط المدرسي وجماعات الهوايات وجماعات خدمة البيئة بالمراكز الأجتماعية وغيرها.

سابعا: المشكلات التي تواجه العضوية وكيفية مواجهتها:

أ- المشكلات النفسية:

تعتبر المشكلات النفسية من المشكلات الأساسية الي تواجه حياة الإنسان في تحقيق أهدافه كما أنها ترتبط مع باقي المشكلات الأخري وتكوين الأضطرابات أو الأمراض النفسية التي أزدادت في العصر الحالي كالأكتئاب أو الأدمان، الوساوس القهرية وغيرها.

وقد يحتاج الإنسان في المقام الأول إلي أن يشعر أن هناك إنسان آخر يرتبط به ويشترك معه في مواقفه وتستطيع الجماعات أن تحقق تكوين وتقوية وتأكيد احترام الذات Self esteem من خلال عضوية الجماعات يستطيع الفرد أن يقوم ببعض الأدوار ويحصل علي المكانات المناسبة مما يدعم ذاته ويقويه في المجالات التي يشترك فيها.

ب- المشكلات الاجتماعية:

يعتبر الإنسان كائن أجتماعي بالطبع وبالتالي فهو لا ينمو في جماعات إنسانية وقد يواجه العديد من المعوقات التي تشكل مشكلات معينة في حياة الإنسان ويطلق عليها مشكلات أنسانية أو مشكلات أجتماعية تختلف تلك المشكلات فيما بينها **للأسباب الآتية:**

1- تختلف عملية التنشئة في العوامل المؤثرة فيها من شخص لآخر وبالتالي تصبح المكونات الأساسية لعملية التطبيع الأجتماعي في حياة الإنسان وبالتالي تصبح وسائل المعاملات الإنسانية مختلفة من شخص لشخص آخر بل وأن القيم التي تحرص جماعة معينة مثل جماعة الأسرة علي إكسابها للأعضاء الذين ينتمون إليها قد لا تحرص عليها أسرة أخري، وهنا تختلف المشكلات التي يواجهها الأفراد.

2- تختلف البيئات التي يعيش فيها الأنسان وقد تعددت بصورة واضحة نتيجة تعدد العوامل المؤثرة في الحياة الإنسانية وكذلك التطورات التي تمر بها المجتمعات وما تتضمنه من متغيرات أقتصادية وأجتماعية وصحية وسياسية لها آثار واضحة.

فهناك البيئات الريفية،، الحضرية، الحضرية المتخلفة، الصناعية الشعبية، الهامشية، العشوائية، المجتمعات الجديدة وغيرها وبالتالي قد ينتقل إنسان من مجتمع لآخر ولا يستطيع التكيف مع المجتمع الجديد فقد يواجه بمشكلات يمكن مواجهتها عن طريق الجماعات الإنسانية والعمل معها وزيادة فاعليتها.

3- تختلف المشكلات أختلافاً واضحاً بين بعضها البعض نتيجة عدم التدريب علي حل تلك المشكلات بطريقة لها فاعلية وتأثير واضح لأن لكل مشكلة أسلوب معين في المواجهة حيث أن ما يستخدم مع المشكلات التي تتعلق بالعلاقات الأجتماعية يختلف عن الأساليب التي تستخدم مع المشكلات التي تتعلق بالقيام بالأدوار الأجتماعية أو ما يتعلق بمشكلات القيادة.

4- ترتبط المشكلات الأجتماعية بالعوامل المختلفة المؤثرة في حياة الأنسان سواء للعوامل السيكولوجية، العوامل البيولوجية، العوامل الأقتصادية بل أصبحت العوامل البيئية سواء المادية أو المعنوية من المؤثرات الهامة في سلوك رأجتماعات الإنسان ولذلك عندما يسعي الأنسان إلي مواجهة تلك المشكلات فإنه يبحث عن التدعيمات المناسبة التي توجه سلوكه وتدعم ما يقوم به من أداء أجتماعي لمواجهة تلك المشكلات.

جـ- المشكلات الاقتصادية:

أصبحت المشكلات الأقتصادية من المشكلات الهامة في حياة الأنسان حيث أن ما يعانيه الإنسان من نقص في موارده الأقتصادية وعدم قيامه بأعمال ومشروعات تزيد من دخله قد تسبب في معاناته من مشكلات متعددة تواجهه. ولم تهتم الجماعات في بداية أستخدامها وممارسة طبيعة العمل مع الجماعات بهذه الجوانب لأن الأتجاه الأساسي كان نحو شغل وقت الفراغوإحداث التغيير الثقافي في المجتمع نتيجة الثورة الصناعية وما ينتج عنها من مشكلات ترتبط بجوانب ثقافية وأجتماعية واضحة.

وأصبحت الجماعات الأن أداة أساسية لتحقيق أهداف متعددة مرتبطة بحياة الأنسان من بينها الأهداف الأقتصادية فهناك ما يسمي بجماعات المشروعات الإنتاجية الصغيرة، جماعات المشروعات الجماعية وجماعات المهارات الحرفية المنتشرة في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، ومن الواضح أن الهدف الأساسي لهذه الجماعات هو تحقيق التنمية الأقتصادية من جانب تزويد الأفراد والجماعات بالمهارات الحرفية، المهنية، الأقتصادية والقيام ببرامج إنتاجية حقيقية تواجه بها المجتمعات مشكلات البطالة وتحقق للإنسان أفضل أستخدام لموارده وطاقاته الإنسانية والفكرية ومهاراته المهنية التي يجد لها مجالاً وسوقاً للعمل والإنتاج.

تدريبات حول اهم موضوعات الفصل الرابع

اولاً: ما اهم الاجراءات المرتبطة بالتنظيم وفريق العمل عند تكوين الجماعات؟

ثانياً: ما اهم الاتجاهات التي يمكن الاستعانة بها في بناء عضوية الجماعة؟

ثالثاً: ناقش جدول تحليل العضوية:

رقم	المصدر	الأسلوب	المشكلات
1	المؤسسة	الإجباري	الأقتصادية
2	الأفراد	الأختياري	الأجتماعية
3	المؤسسة	الإجباري	النفسية
4	الخبراء	الأسلوب المشترك إجباري + أختياري	الأجتماعية

1- ما هي العلاقة بين المصدر والأسلوب والمشكلات الناتجة؟

2- ما هي أفضل المصادر لتنمية العضوية وأسباب اختيارها ؟

رابعا : ما هي اهم المناهجالتي يجب اتباعهاعند تكوين الجماعات ؟ يجب ترتيبها تنازليا

خامسا : ما افضل وسائل التعبير واهدافها مع وضع اهم المجالات التي تستخدم فيها مع ذكر امثلة ميدانية ؟

الفصل الخامس
ديناميكية الجماعات الصغيرة

مقدمة.

أولاً: مفهوم الديناميكية.

ثانيا: اهمية دراسة ديناميكية الجماعات الصغيرة.

ثالثا: القوي والعوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعات الصغيرة.

رابعا: انواع الديناميكية.

خامسا: كيفية دراسة الديناميكية.

سادسا: تدريبات عملية حول الديناميكية.

مقدمة:

يعتبر موضوع الديناميكية من الموضوعات الهامة في العلوم الأنسانية خاصة علم النفس وعلم الأجتماع وعلم الأدارة.

وتهتم طريقة خدمة الجماعة بالديناميكية وأثرها في العمل مع الجماعات الصغيرة، نظراً لأهمية ذلك بالنسبة للأخصائي الأجتماعى الذي يجب أن يدرس حياة الجماعة ونموها خلال المراحل المختلفة ويتعرف علي العوامل المؤثرة في الديناميكية لكي يتعامل معها من خلال خطة التدخل المهني بناء علي ما يرتبط بمفهوم الديناميكية الذي أوضحه العالم الألماني كيريت ليفيت Levin حيث أوضح أن النظرية يجب أن ترتبط بالتطبيق العلمي والميداني فيما يتعلق بالموضوعات الخاصة بالديناميكية في الجماعات الصغيرة وأنشأ ليفين مركزا للبحوث الديناميكية في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا عام 1945.

ومع تطور الدراسات العلمية في مجالات ديناميكية الجماعات الصغيرة كان التركيز الأكبر هو الأرتباط بين التحليل النظري والممارسة والتجربة الميدانية من أجل التعرف علي المتغيرات التي تواجه الجماعات الصغيرة ومن ثم يمكن أدراك المؤثرات وترجيهها في الأتجاهات السليمة. وتشير جيزلا كونبكا Cizela Konopka إلي أهمية دراسة أخصائي الجماعة للديناميكية التي تعني بها: محصلة تفاعلات الجماعة ونموها والتغييرات التي تظهر في حياتها وتوضح جيزلا كونبكا بعض الأمثلة لتأثير الجماعة للديناميكية التي تعني بها: محصلة تفاعلات الجماعة ونموها والتغييرات التي تظهر في حياتها وتوضح جيزلا كونبكا بعض الأمثلة لتأثير الجماعة في الأفراد من خلال التفاعلات الديناميكية كما يلي:(1)

1- تأثير الجماعة علي الأعضاء الذين يعانوا صعوبة في التكيف كالعضو الصامت الذي يخرج عن صمته من خلال التفاعل الجماعي.

2- تلعب الجماعة دوراً في إعطاء العضو الفرصة اللازمة للأشتراك في علاقات أجتماعية طبيعية.

---

(1) ماهر محمود عمر: سيكولوجية العلاقات الأجتماعية، الأسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1992، ص ص 147 – 248.

3- مساندة الجماعة للعضو وبدء تكوين فكرة جديدة عن نفسه.

4- توحد عضو مع عضو آخر وبالتالي تمكن العضو من التعبير عن نفسه وتبين لنا مما سبق أن الديناميكية تؤثر في التفاعلات والعلاقات الأجتماعية وتوجهها من حالة إلي حالة أخري جديدة وعلينا أن نلاحظ أن القوي المؤثرة في الديناميكية تنقسم إلي ما يلي:

القوي الديناميكية المؤدية إلي تفكك الجماعة وزيادة التوتر الجماعي والصراعات المستمرة مما يؤدي إلي عدم تحقيق الأهداف المرغوبة.

اولاً: مفهوم الديناميكية:

هناك عدة تعاريف توضح لنا المفهوم الأساسي للديناميكية وأن كانت هناك أتجاهات علمية معينة في تحديد هذا المفهوم مثل التركيز علي الجوانب السيكولوجية أو الأجتماعية.

وقد عرف (شوارتز وستون Shwartz & Stone 1981) ديناميكية الجماعة علي أنها القوي المتفاعلة داخل الجماعات والتي تنظم وتدير العمل فيها من أجل تحقيق أهدافها. كما إستخدم " جينجيز Jenjens " هذا المفهوم ليشير إلي عمليات الجماعة وأدوار الأعضاء التي يمارسونها. وهناك محاولة لتوضيح مفهوم ديناميات الجماعة حيث ذكر " كارتريت وزاندر Cartright & Zander أستعمالات ثلاثة للديناميكية شائعة بين المشتغلين في علم النفس الأجتماعي هي:

1- تدل ديناميكية الجماعة علي أيديولوجية معينة تتعلق بطرق تنظيم وإدارة الجماعات حيث تؤكد هذه الأيديولوجية علي أهمية القيادة الديموقراطية ومشاركة الأعضاء في أتخاذ القرارات وأستفادة كل من الأفراد والمجتمع الذي يعيشون فيه مما تثمره الأنشطة المتعاونة بين كل جماعة منها.

2- تدل الديناميكية الجماعية علي مجموعة من الأساليب الفنية المستخدمة في البرامج التدريبية التي تستهدف تنمية التفاعلات الأجتماعية بين أعضاء الجماعة الواحدة وتدعيم التواصل الجيد بينهم من التوصل إلي وحدة الفكر بداخلها وإمكانية أتخاذ القرار الجماعي عن أقتناع تام ومن هذه الأساليب الفنية المستخدمة تمثيل الدور، الملاحظة، المقابلات الحرة، أستخدام الأسئلة بأنواعها، والتعليقات والتعبير عليها.

3- تدل ديناميكية الجماعة علي ميدان أستطلاعي يستهدف تحصيل المعرفة حول طبيعة الجماعات المختلفة وقوانين نشأتها وتكوينها وتطورها وتنميتها وأساليب العلاقات الأجتماعية المتداخلة بين أعضائها من جهة وبينها كوحدة لها مكان مستقل وبين غيرها من مؤسسات المجتمع.

ويري البعض مثل " بوجاردس Bogards " أن الجماعة تتميز بسمة هامة في حياتها هي الديناميكية.

وتعني ديناميكية الجماعة القوي الأجتماعية والسيكولوجية التي تؤثر في العلاقات داخل الجماعة وبالتالي القوي التي تؤثر في سلوك الجماعة كجماعة فتعمل علي جمود الجماعة أو تطورها الذي قد يكون تقدماً أحياناً وتقهقراً أحياناً أخري. (1)

ويتضح لنا من خلال التعريف السابق أن الهدف الأساسي من دراسة الديناميكية وتحليلها هي معرفة الدوافع والقوي والمؤثرات المختلفة في العلاقات والتفاعلات مما يساهم في أدراك الأخصائي الأجتماعي لطبيعة التفاعل داخل الجماعة وأتجاهاته والعمل علي أحداث التغيير المرغوب فيه في الجماعة وأعضائها وبالتالي يؤثر ذلك تحقيق تغيير المجتمع. ويمكن أن نحدد تعريفاً لديناميكية الجماعة وكذلك المفهوم المهني الذي يرتبط به كما يلي:

ديناميكية الجماعة هي جميع المؤثرات المتفاعلة مع بعضها سواء أكانت داخلية أم خارجية التي تؤثر علي ما يقوم به الأعضاء من أدوار وسلوك وما يرتبط بها من علاقات متبادلة خلال المواقف الأجتماعية من أجل تحقيق أهداف الجماعة **ويمكن أن نحدد هذا التعريف إجرائياً حتي يتحدد أمامنا مفهوم ديناميكية الجماعة كما يلي:**

1- ديناميكية الجماعة هي تفاعل عناصر الحياة الجماعية الأعضاء، وأخصائي جماعة، والبرنامج وما ينتج عن هذا التفاعل من قوي ومؤثرات سيكولوجية وأجتماعية.

---

(1) د. محمد شمس الدين أحمد: العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الأجتماعية، القاهرة، مطبعة يوم المستشفيات، 1986، ص: 130.

2- يرتبط التفاعل الديناميكي بالمواقف الأجتماعية التي تمر بها الجماعة خلال الحياة الجماعية أي أن كل موقف يتسم بديناميكية مميزة يمكن تحديدها والتعرف عليها.

3- توضح الديناميكية ما يقوم به الأعضاء من أدوار وما يؤديه كل عضو من سلوكيات معينة وما يتكون من علاقات واضحة خلال التفاعل الديناميكي.

4- ترتبط الديناميكية بأهداف الجماعة التي تسعي إليها وقد توضح الديناميكية مدي التماسك الأجتماعي داخل الجماعة أو التفكك والصراعات التي تكونت بداخلها.

5- الأخصائي الأجتماعي الذي يعمل مع الجماعة هو الشخص المهني الذي تم إعداده لتوجيه الديناميكية نحو التماسك والمواقف البناءة مستخدماً مبادئ ومهارات وخبراته من خلال خطة واضحة للتدخل المهني عند العمل مع الجماعة.

ثانيا: اهمية دراسة ديناميكية الجماعات الصغيرة:

يمكن أن نوضح الأهمية الخاصة بدراسة ديناميكية الجماعة في طريقة العمل مع الجماعات من الجوانب التالية:

1- تؤدي دراسة ديناميكية الجماعة إلى تحديد المناخ الأجتماعي الذي تتميز به الجماعة التي يعمل معها الأخصائي الأجتماعي من حيث التماسك أو التفكك حتي يستطيع أن يحدد طبيعة التدخل المهني الذي يجب أن يمارسه مع الجماعة.

2- تتضح أهمية دراسة الديناميكية بالنسبة للأخصائي الأجتماعي الذي يعمل مع الجماعة من خلال متابعة عمليتي النمو والتغيير التي تحدث في الجماعة حيث أنه لا يمكن الوقوف عليها وتحديدها بدقة دون دراسة وتحليل الديناميكية التي توضح تلك الجوانب حيث أنه من خلال الديناميكية نتعرف علي العمليات الأجتماعية الأيجابية التي تعبر عن التعاون التنافسي البناء والتنافس، المشاركة، وكذلك يمكن أن نتعرف علي مدي تكوين العشيرات وتأثيرها في الحياة الجماعية والعمل علي أستخدامها بطريقة بناءة في تحقيق التماسك الأجتماعي للجماعة.

3- يستطيع الأخصائي الأجتماعي الذي يعمل مع الجماعة أن يحدد الأعضاء الذي يحتاجون للمساعدة سواء داخل الجماعة أو خارجها ومن أمثلة هؤلاء الأعضاء ما يلي:

أ- **العضو المنطوي**: الذي يحتاج إلي معرفة أسباب الأنطواء ومساعدته بالتشجيع وأستخدام قدراته وتكوين علاقة مهنية ودية معه والعمل علي إيجاد مواقف تسمح بأندماجه في الجماعة أو مساعدته خارج أجتماعات الجماعة لأنه قد يعاني من صعوبات سيكولوجية أو أضطرابات قد تحتاج العمل معه خارج الجماعة والأستعانة بالمتخصصين في مجالات أخري.

ب- **العضو العداوني**: الذي قد يعبر عن العدوانية بصورة حركية جسمية أو لفظية بأستخدام تعبيرات الوجه، وقد لا تتضح تلك العدوانية إلا من خلال التفاعل الديناميكي للأعضاء خلال الحياة الجماعية مما يجعل الأخصائي يسعي إلي التدخل في مواقف معينة لتوجيه سلوك العضو وأن يتعرف ويدرس دوافع هذا السلوك العدواني الذي قد يكون له تأثيراً سلبياً مع أستمراره في الحياة الجماعية.

جـ- **القائد المسيطر علي الاعضاء والجماعة** وتعتبر القيادة من المؤثرات الهامة في ديناميكية الجماعة حيث أن القيادة الديكتاتورية تبحث عن السلطة فقط وتحقيق الرغبات الذاتية للقائد دون النظر إلي حاجات الآخرين وعندما يكتشف الأخصائي الأجتماعي هذا العامل المؤثر في الديناميكية فأنه يتدخل من أجل مساعدة القادة المسيطرين علي التغيير وتحول أسلوب قيادتهم نحو البناء وتحقيق أهداف مرغوبة من الجماعة والمؤسسة والمجتمع.

د- **الاعضاء الذين يتحملون مسئوليات وظيفية داخل الجماعة**، وتأثير ذلك علي الديناميكية: هناك أعضاء يتحملون مسئوليات أساسية في الحياة الجماعية سواء عن طريق الأنتخابات التي تجريها الجماعة طبقاً لنظام العمل فيها أو تمشياً مع لائحة المؤسسة التي تكونت بداخلها المؤسسة كذلك هناك بعض المسئوليات التي تقوم الجماعة بتكليف الأعضاء بها مثل تكليف العضو (ص) بالأتصال بمجلس الحي للمشاركة في مشروعات خدمة البيئة.

وفي هذا المجال من الضروري عند دراسة الديناميكية التعرف علي تأثير هؤلاء الأعضاء ومسئولياتهم في طبيعة التفاعل الديناميكي ومدي إسهامهم في

تحقيق النمو المرغوب فيه وبالتالي كان لابد للأخصائي الأجتماعي مساعدة هؤلاء الأعضاء للقيام بوظائفهم ومسئولياتهم كما يجب كذلك العمل علي مساعدتهم في إزالة الصعوبات التي تواجههم حتي يتحقق الهدف من مشاركتهم في الحياة الجماعية سواء من جهة العضو أو الجماعة التي ينتمي إليها.

وفي هذا المجال عند دراسة الديناميكية يمكن أن يحدد الأخصائي أهم جوانب المساعدة هلي من حيث توضيح طبيعة الوظيفة والمسئوليات التي يقوم بها العضو؟ أو من حيث تدعيم العلاقات بين العضو الذي يقوم بالمسئولية وباقي أعضاء الجماعة بل أن الأخصائي الأجتماعي يستطيع أيضاً أن يكتشف القدرات والأمكانيات التي يتميز بها الأعضاء ومساعدتهم في القيام بالمسئوليات التي تتطلب منهم وهناك العديد من مواقف المساعدة التي يجب أن يقوم فيها الأخصائي الأجتماعي بتحديد طبيعة عملية المساعدة فيها لأن تلك المواقف يمكن أن تؤثر في ديناميكية الجماعة تأثيراً سلبياً في حالة عدم توجيه تلك المواقف ومن أمثلة تلك المواقف مدي قبول العضو الجديد في الجماعة أو رفض المواقف المتعلقة بالعلاقة المهنية بين الأخصائي والأعضاء ومحاولة البعض تحويلها إلي علاقة شخصية وبالتالي تبتعد عن تحقيق الأهداف المرغوبة.

5- تهدف دراسة الديناميكية إلي تحديد وتوضيح الأخصائي الأجتماعي لشبكة العلاقات الأجتماعية من كافة الجوانب وتعتبر شبكة العلاقات للجماعات الصغيرة من الموضوعات التي لها أهمية عند دراسة الديناميكية من كافة جوانبها، ومن حيث معرفة أنواع العلاقات داخل الجماعة سواء كانت ثنائية او ثلاثية وغيرها التعرف علي العضو الذي ينظر إليه الأعضاء كنجم للجماعة أو العضو الذي لا يرغب فيه الأعضاء ولا يري فيه الأعضاء ضرورة لوجوده وبالتالي تسعي الجماعة إلي طرده من خلال مواقف متعددة يمر بها العضو خلال الحياة الجماعية ويمكن من خلال شبكة العلاقة التي يتم تحديدها عند دراسة الديناميكية أن تحدد أيضاً التغيير الذي تحقق في إطار طبيعة ونمو العلاقات الأجتماعية لأعضاء الجماعة من خلال عمل الأخصائي الأجتماعي لفترة زمنية محددة.

6- يستفيد الأخصائي الأجتماعي من دراسة الديناميكية من حيث التعرف علي القيادات الطبيعية داخل الجماعة ومدي قدرتها علي التأثير في الحياة الجماعية

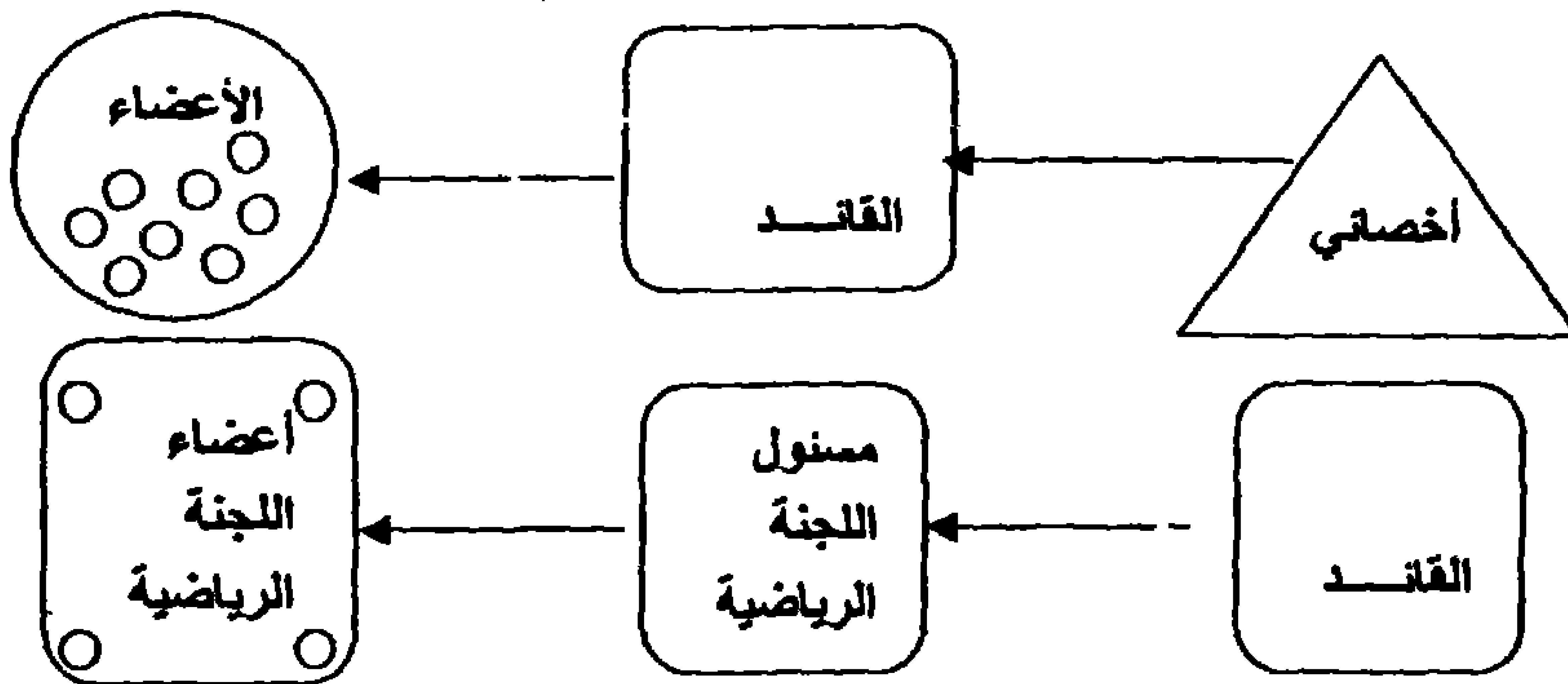
ومساعدتها للأعضاء من حيث مواجهة المواقف والمشكلات التي تواجه الجماعة وقدرات القيادات البناءة في تحقيق النمو المرغوب للحياة الجماعية.

وبالتالي يستطيع الأخصائي الأجتماعي أن يحدد جوانب المساعدة التي يجب أن يقدم لتلك القيادات كما أنه يكتشف القادة الطبيعيين الذين يتطلب الأمر ضرورة أستخدام قدراتهم في مواقف متعددة.

7- يستفيد الأخصائي الأجتماعي من دراسة الديناميكية من حيث تحديد أنماط الأتصال داخل الجماعة سواء كانت رسمية او غير رسمية وهذا يوضح أيضاً كيف أن هناك قرارات معينة لا تجد قبولاً داخل الجماعة لأن النمط الأتصالي فيها لا يتمشي مع طبيعة القرار، ويستطيع أخصائي الجماعة أن يساعد الأعضاء علي قبول أنماط الأتصال من خلال معرفتهم بطبيعتها وتحديد أهميةأستخدامها في مواقف حياة الجماعة المختلفة.

والأتصال بين أفراد الجماعة عند " شرام Chramm " هو بذل المجهودات الهادفة التي تؤدي تحقيق الجو الأجتماعي المشترك بين المصدر والمستقبل ويجب أن نوضح أن معني الأتصال في اللاتينية عاماً أو مشتركاً. (1) ولذلك يسعي كل عضو إلي تحويل المعلومات او المشاعر أو الأفكار والأراء التي يريد أرسالها إلي موضوع للرسالة يأخذ شكل معين يمكن أرساله للطرف الأخر. ويمكن أن نحدد بعض أشكال الأتصال الرسمية وغير الرسمية في الجماعة:

1- النمط الرسمي للأتصال



شكل (1) يوضح النمط الرسمي للأتصال

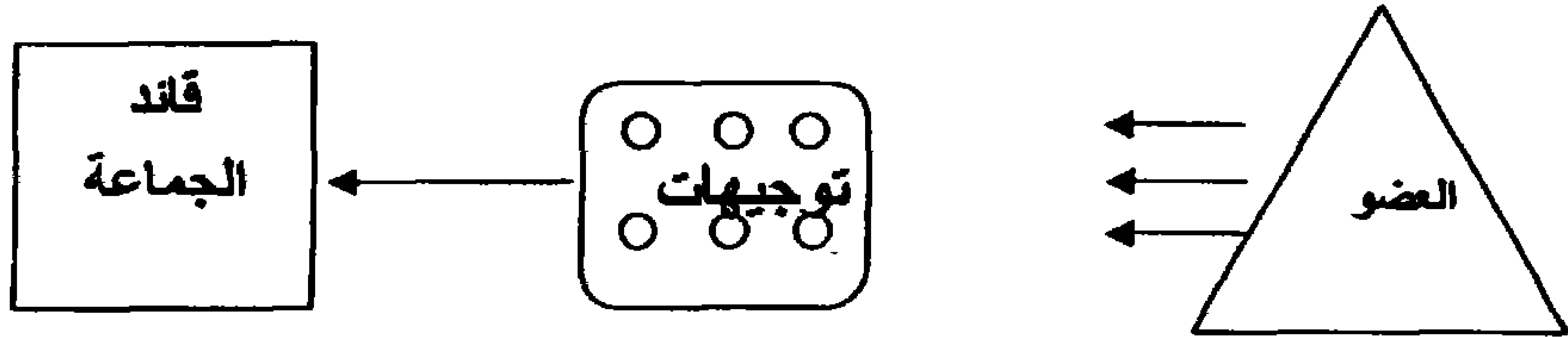
---

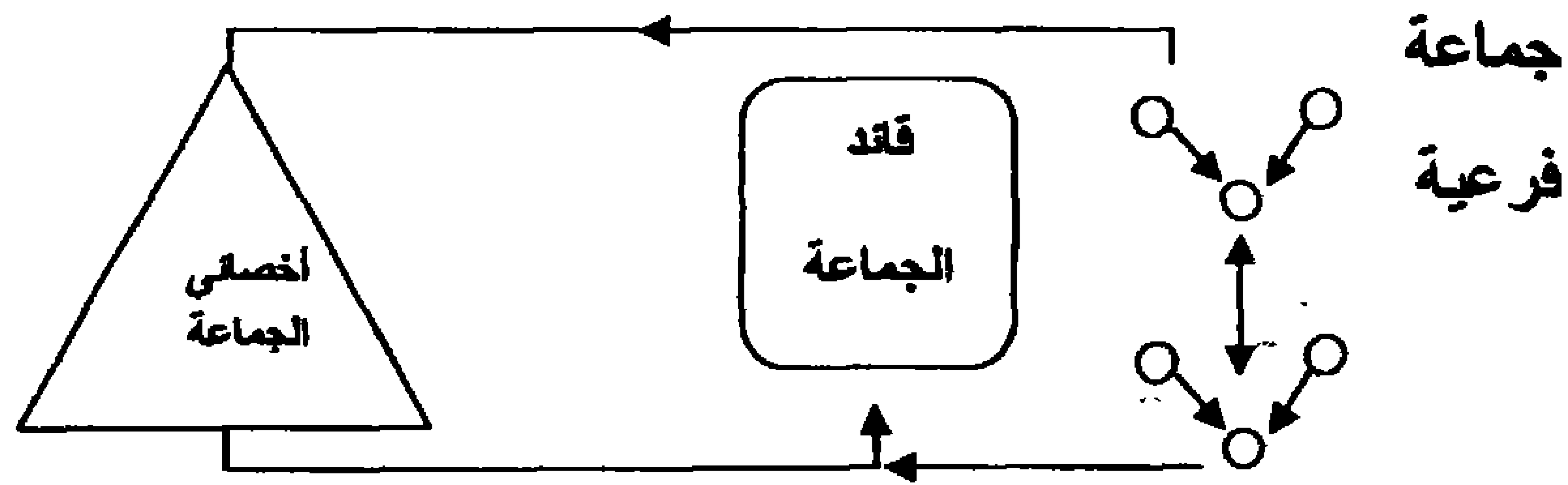
(1) Wilber, Schromn Ed , The Process and Effects Communication, University of Illinois, 1981,P: 150.

يتضح من الشكل السابق أن هناك قنوات أتصال محددة مسبقاً وواضحة ويجب الألتزام بها لأنها تنظم طبيعة الأتصال والعلاقات المرتبطة ولابد أن يكون ذلك واضحاً ومعلناً لدي جميع أعضاء الجماعة منذ بداية العمل معها.

اما عن الاشكال الخاصة بانماط الاتصال غير الرسمية من بينها ما يلي:

1- نمط اتصالى يوضح العلاقات بين الاعضاء والقائد





شكل رقم (3) يوضح العلاقات بين الأعضاء والقائد كنمط أتصالي

8- توضح الديناميكية للأخصائي الأجتماعي الذي يعمل مع الجماعات الأدوار الأساسية التي يقوم بها أعضاء الجماعة ومن حيث أن هذه الأدوار هي أدوار معروفة ومعلنة أم أنها أدوار غير رسمية لكنها تؤثر تأثيراً واضحاً في الحياة الجماعية سواء سلبياً أو أيجابياً وقد حاول " هيدلي ديموك hedly G. Dimoch " أن يضع تصورات لأدوار الأعضاء التي يمكن تحديدها من خلال دراسة ديناميكية الجماعة كما يلي:

النوع الاول للادوار : ادوار المهام وإنجاز الاعمال وتتضمن:

- تحديد المشاكل.
- الحصول علي المعلومات.
- تقديم المعلومات والخبرات المرتبطة بها.
- طلب الآراء والمشورة .
- تقديم المقترحات
- السعي نحو العمل والإنجاز.

النوع الثاني للادوار : ادوار بناء الجماعة وتحقيق التماسك ومن اهم امثلتها:

- التعاون بين أعضاء الجماعة.
- المصالحة والأتفاق.
- الأنسجام الأجتماعي.
- التوجيه والتيسير.
- التأييد والتدعيم للآخرين.
- التشجيع.
- المتابعة والتقويم.
- تنمية الأفكار والموارد.

النوع الثالث للادوار : الادوار الفردية الموقفية (الغير وظيفية):

- العضو الأنسحابي الذي لا يرغب المشاركة.
- العضو الذي يضع المعوقات أمام الأعضاء والجماعة.
- العضو المسيطر علي حياة الجماعة بصفة مستمرة.
- الباحث عن تحقيق إشباع حاجاته الذاتية فقط.

ومن الواضح من خلال دراسة ديناميكية الجماعة أن الأدوار الفردية والمفروضة علي الجماعة والغير وظيفية في حياة الجماعة لها تأثيراً سلبياً في الديناميكية وتتطلب التدخل المهني من أخصائي الجماعة من أجل توجيه هؤلاء الأعضاء ومساعدتهم علي القيام بالأدوار التي تحقق البناء الأيجابي للجماعة وتعمل علي الوقاية من حدوث المشكلات في الحياة الجماعية.

9- تفيد دراسة الديناميكية من حيث التعرف علي المشكلات التي قد تواجه الجماعة وترتبط بطبيعة العلاقات الأجتماعية التي تكونت بين الأعضاء خلال ممارسة أنشطة البرنامج وما يتعلق به من مواقف مختلفة.

ويمكن التعرف علي بعض المشكلات التي يمكن الوصول إليها من خلال دراسة ديناميكية كما يلي:

أ- دراسة مشكلة أنتشار الشلل الأجتماعية أو الجماعات الفرعية داخل الجماعة وتأثيرها في الحياة الجماعية من حيث أنقسام الجماعة إلي جماعات فرعية مما يؤدي إلي تفكك الجماعة فيما بعد وعدم تحقيق التماسك الأجتماعي ومحاولة تلك الشلل السيطرة علي الأعضاء والجماعة.

ب- مشكلة قبول الأعضاء الجدد وأندماجهم في الحياة الجماعية حيث أن هؤلاء الأعضاء قد لا يستطيعون أدراك كيفية الأستفادة من أنضمامهم إلي الجماعة وكيف يواجهون مشكلاتهم مع بقية الأعضاء والجماعة وما هي

السمات التي يجب أن يتسمون بها حتـــي يجـدوا مناخـاً أجتماعيـا سـليماً لإدماجهم في الحياة الجماعية.

جـ - مشكلة الصراعات بين القيادات داخل الجماعة ومن المعروف أن هناك قائد للجماعة وهو نابع من الأعضاء ويتم أنتخابه بواسطة الأعضاء كما أن هناك قيادات أخري تقوم بمسئولية إدارة ورئاسة لجان النشاط ومجالات العمل داخل الجماعة.

ولذلك قد تاحدث صراعات بين هؤلاء القادة مما يؤثر في أختيارات الأعضاء لمن ينوب عنهم أمام المؤسسة أو أمام الجماعات أو المؤسسات الأخري. ويمكـن التعرف علي طبيعة تلك المشكلات من خلال دراسة الديناميكية علي فترات زمنية متباعدة حتي يمكن التأكد من حدوث المشكلات ثم يعمل الأخصائي علي مواجهتها والعمل علي أرتباط القيادات بالحياة الجماعية الـسليمة ونلاحـظ أن أخـصائي الجماعة يستطيع أن يتعرف ويحدد العديد من المشكلات التي قد تواجه الجماعـة مستخدماً في ذلك الوسائل الأساسية في دراسة الجماعات الصغيرة التي من بينهـا التقارير الدورية المقاييس السسيومترية والملاحظة وغيرها من الوسائل.

10- تهدف دراسة الديناميكية إلي قيام الأخصائي بمساعدة الجماعـة علـي تعديل ما ترتبط به من أهداف ونظم مرتبطة بالجماعة وما تمارسه من أنـشطة وما يواجهها من مواقف فقد تكون أهداف الجماعة غير متمشية مع الأحتياجـات التي يتميز بها أعضاء تلك الجماعة كـذلك نجـد أن البرنـامج قـد لا يـرتبط بالأحتياجات التي تم التعبير عنها خلال الأجتماعات بالجماعة.ونلاحظ أن تلـك الأهداف والأحتياجات متطورة أي تواجه بالتغييرات من وقت لآخر ولذلك كـان لابد من دراستها وشرح الجوانب الأساسية المتعلقة بها كذلك توضح النتائج التي يتوصل إليها الأخصائي من دراسة الديناميكية ووضع خطـة التـدخل المهنـي المناسبة لهذا المجال.

ويعتبر البرنامج هو المجال المناسب لتكوين العلاقات الأجتماعية ولذلك يمكن أن يؤثر البرنامج إيجابياً أو سلبياً في العلاقات داخل الجماعة وفي هـذا الأطـار يعمل الأخصائي الأجتماعي علي مساعدة الأعضاء والجماعة علي الأستفادة مـن البرنامج وأنشطته بطريقة أيجابية. ونستخلص من ذلك أن هناك العديد من جوانب

الاستفادة التي يمكن أن يحققها الأخصائي الأجتماعي الذي يعمل مـــع الجماعـــة نتيجة دراسته للديناميكية وعلي الأخصائي أن يضع بعض الأسئلة التـــي يجـــب الأجابة عليها في هذا المجال.

1- ما هي القوي المؤثرة في الديناميكية والعوامل المرتبطة بها؟
2- ما هو المواقف الجماعية المرتبطة بها ؟
3- ما مدي تكرار تلك المواقف واستمرارها ؟
4- ما هي العناصر المشتركة في مواقف ديناميكية الجماعة ؟
5- ما هي خطة التدخل المهني التي يمكن وضعها وتنفيذها في هذا المجال؟

ثالثا: *القوي والعوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعات الصغيرة:*

هناك العديد من القوي والعوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعات الصغيرة وهذا مما يؤثر في قدرة الجماعة علي تحقيق أهدافها وأهداف المؤسسة والمجتمع.ويجب علي الأخصائي الأجتماعي أن يسعي إلي معرفة ودراسة تلك القـــوي والعوامـــل ويحدد تأثيرها في المجالات المرتبطة بها ومن خلال أســـتعراض أهـــم القـــوي والعوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعة نجد أنه من الضروري تحديد الجوانـــب الأساسية كما يلي:

1- ما هو طبيعة ونوع القوي المؤثرة في الديناميكية والعوامل المرتبطـــة بها.
2- ما هي الآثار التي يمكن أن تنتج نتيجة وجود تلك القـــوي أو العوامـــل المؤثرة في الديناميكية.
3- تحديد الأدوار التي يمكن أن يقوم بها الأخصائي الأجتماعي من خـــلال خطة التدخل المهني.

وفيما يلي اهم تلك القوي والعوامل المؤثرة في الديناميكية:

العامل الأول: اغراض الجماعة:

تعتبر أغراض الجماعة هي الموجة لكافة جوانب الحياة الجماعية كذلك فهـــي المؤثر في مدي الأنتماء والرغبة للبقاء في الجماعة من عدم الأستمرار في الحياة الجماعية.

وقد أشار " برونتج Bronning" إلي أن أغراض الجماعة تعني الأسباب التي من أجلها يجتمع أعضاء الجماعة معاً وقد حدد مجموعة من الأغراض التي تتكون من اجلها الجماعات كما يلي:

1- إنجاز الأعمال التي تتطلب مشاركة مجموعة من الأفراد.

2- مواجهة وإشباع الأحتياجات الأساسية للأفراد.

3- تشابه الأفراد من حيث السمات أو المشكلات التي يعانوا منها أو مشاركتهم في موقف واحد مثل الرغبة في مساعدة المرضي بالمستشفيات.

4- الرغبة في تبادل المعلومات والأفكار بين عدد من الأفراد.

5- إيجاد تنظيم مناسب لأغراض الأفراد الاستمرارية في أستخدامه.

6- تحقيق أقصي قدر من الاستفادة نتيجة الحياة الجماعية التي يشترك فيها الأفراد.

وحتي يمكن إدراك حقيقة تأثير أغراض الجماعة في ديناميكية الجماعة لابد للأخصائي الاجتماعي أن يراعي شروطاً أساسية عند مساعدة الجماعة في تحقيق أغراضها وهي كما يلي:

1- توضيح أغراض الجماعة تحديداً واضحاً.

2- توضيح الأغراض وشرح المكونات الأساسية الخاصة بها.

3- التعرف علي الأسباب المؤدية إلي إختيار تلك الأغراض.

4- التأكد من أرتباط تلك الأغراض بالخصائص المميزة للأعضاء واحتياجاتهم المرتبطة بطبيعة المرحلة العمرية التي يتميزون بها.

5- اتفاق أغراض الجماعة مع أغراض المؤسسة التي تنتمي إليها الجماعة التي يعمل معها الأخصائي الاجتماعي.

6- اتفاق أغراض الجماعة مع ثقافة المجتمع والتغييرات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه هذا المجتمع.

ولاشك أنه من الضروري للأخصائي الاجتماعي أن يقوم بمراجعة الأغراض مع أعضاء الجماعة ويعمل علي مساعدتهم علي إجراء أي تعديلات أو تغيير حيث أن هناك مرونة في تلك الجوانب بما يتمشي مع ما تسعي إليه المؤسسة والمجتمع من أهداف أساسية من خلال ممارسة العمل مع الجماعات في المجالات المختلفة.

العامل الثاني: الخصائص الشخصية للأعضاء المكونين للجماعة:

تعبر الخصائص الأساسية للشخصية عن التفاعل الذي يحدث بين العضو وباقي الأفراد وما يصدر نتيجة ذلك من انعكاسات مختلفة.

ويري " ستوك وثلن Stock & thelen "[1] أن عضو الجماعة يضم إليها وهو يشعر في داخله بالأضطرابات النفسية ومظاهرها المختلفة كالقلق حول ما يتصف به من سمات سواء كانت إيجابية أو سلبية من وجهة نظره، فقد يكون هناك أحد الأعضاء الذي يتميز بالنشاط الواضح والقدرة علي التفاعل مع الآخرين وفي ذات الوقت قد يعاني هذا العضو من القلق والخوف من مواجهة أعضاء الجماعة خاصة في المراحل الأولي من الحياة الجماعية.

تتأثر تفاعلات الأعضاء داخل الجماعة إلي حد كبير بخصائص العضو الشخصية التي يتسم بها. ولذلك نؤكد أن تلك الخصائص لن يكون لها تأثيراً أن لم توجه نحو مقومات الحياة الأجتماعية من أعضاء، والبرنامج، والأخصائي الأجتماعي الذي يعمل مع تلك الجماعة.

وتؤثر خصائص اعضاء الجماعة بجوانب اساسية يمكن ملاحظتها وإدراكها من خلال المواقف الاجتماعية المختلفة كما يلي:

1- تؤثر خصائص الأعضاء في تحديد الأحتياجات البيولوجية والسيكولوجية والأجتماعية حيث أن كل مرحلة عمرية تتطلب احتياجات يجب إشباعها بقدر الأمكان.

2- تؤثر الخصائص في وضع وتحديد التوقعات الأساسية التي يمكن أن ترتبط بسلوك الأعضاء وأتجاهاتهم وطبيعة العلاقات بينهم وهذا مما يساعد الأخصائي الاجتماعي في وضع خطة التدخل المهني من اجل مساعدة الأعضاء والجماعة.

3- ترتبط خصائص شخصيات الأعضاء بالمشكلات التي يمكن أن تحدث داخل الجماعة حيث أن مشكلات مرحلة الطفولة تختلف إختلافاً كلياً عن مشكلات المراهقين وبالتالي فأن تحديد تلك الخصائص يفيد الأخصائي في فهم تلك المشكلات والعمل علي مواجهتها بالطرق السليمة.

([1]) Stock, Thelem D. ; Emotional Dynamic and Group culture, The United States, Macmillan, press, 1992, p. 178.

4- ترتبط خصائص الأعضاء بالأنشطة التي يجب أن يتضمنها البرنامج من حيث نوع تلك الأنشطة والمجالات الزمنية والمكانية والبشرية الخاصة بها بالإضافة إلي نظام البرنامج الذي يرتبط بخصائص الأعضاء فهناك البرنامج الذي يبدأ بالأنشطة التلقائية للأعضاء من خلالها يعبرون عن أفكارهم ومقترحاتهم، وهناك أنشطة تبدأ بأن يشترك الأعضاء جميعاً في مشروع جماعي يحققون من خلاله إنجازات جماعية معينة مثل المشروعات الجماعية الخاصة بخدمة البيئة.

ويتضح من خلال دراسة خصائص الأعضاء أن هناك تأثيراً واضحاً ومتبادلاً بين الخصائص الشخصية والدينامكية فيمكن للأخصائي الاجتماعي بعد دراسته للديناميكية أن يؤثر في توجيه استخدام تلك الخصائص ويعمل علي تنمية الجوانب الإيجابية ويساعد الأعضاء في التخلص من الجوانب السلبية في تلك الخصائص.

العامل الثالث: الخبرات الجماعية السابقة للأعضاء:

ينضم الأعضاء للجماعات في ضوء جوانب أساسية تتميز بها الجماعات وتشكل عوامل جذب خاصة بالأرتباط بين العضو والجماعة فقد يجذب هدف الجماعة الأعضاء للأنضمام وقد يكون البرنامج أحد عوامل الجذب علي الرغم من تلك الجوانب وغيرها إلا أن هؤلاء الأعضاء يحققون خبرات جديدة من خلال تفاعلهم المستمر في الجماعة التي ينضمون إليها.

وترتبط الخبرات الجماعية السابقة التي يمر بها الأعضاء بعملية التنشئة الاجتماعية وتكوين العلاقات والعمل مما يتيح للأعضاء فرص المشاركة فيها. ويري رونالد توسيلاند "Ronald W. Tosland" أن الجماعة هي الأداة التي تتيح الخبرات الجماعية المتعلقة بحل المشكلات وتعلم الأعضاء كيفية اتخاذ القرارات السليمة كذلك فهي بمثابة الوسيلة وبؤرة اهتمام طريقة العمل مع الجماعات الصغيرة في كافة مجالاتها[1] .

ويراعي الاخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات الاعتبارات الاساسية التالية عند دراسة خبرات الأعضاء السابقة:

---

(1) Toslam, Ronald W. And Robert ; An Introduction To Group work, N.y Macmillan, 1995, P68.

1- الخبرات السابقة من حيث ارتباطها بالعلاقات مع الآخرين، والمهـارات المستخدمة في مجالات معينة والأفكار والأراء المرتبطة بمجالات تتعلق بالأنشطة أو حل مشكلات معينة.

2- استمرارية ارتباط الأعضاء بالخبرات الجماعيـة فـي مواقـف محـددة والمقومات الخاصة بها ووضوح ذلك في الممارسة الفعلية لـلأدوار الاجتماعيـة التي يمارسها العضو ويشترك فيها أو من خلال المواقف التـي تـرتبط بالحيـاة الجماعية.

3- الجوانب السلبية والأيجابية المتعلقة بتلك الخبرات حيث أن تحديد نوعية ما تتصف به تلك الخبرات يمكن أن يكون له تأثيراً واضحاً في مـدي أسـتمرارية رغبة العضو للقيام بالأدوار القيادية المتعلقة بالموضوعات المرتبطـة بخبـرات سابقة.

4- يراعي الأخصائي الأجتماعي عند التعامل مع الأعضاء أن التعبيـر عـن الخبرات وما تتضمنه من مشاعر سوف يرتبط بخصائص مرحلة العمر التي يمر بها عضو الجماعة ومن المعروف أن مرحلة الطفولة تتميز بالتلقائية والارتبـاط بمواقف إشباع الحاجات الأساسية أما مرحلة المراهقة نلاحـظ فيهـا أن عـضو الجماعة يهتم بتحقيق الذات والأستقلالية وان يظهر بالشكل الذي يراه مناسباً ويهتم بتحقيق الذات والاستقلالية وان يظهر بالشكل الذي يراه مناسباً ويهـتم بمواقـف المغامرة والأقدام علي الأنجازات التي لها أهمية في حياة الجماعة.

ويستطيع الأخصائي الأجتماعي أن يسعي نحو مساعدة العضو نحـو تـدعيم الخبرات الجماعية الأيجابية والاستفادة منها في تحقيق أهداف الجماعـة وتنميـة الخبرات والمهارات اللازمة لأستمرارية الحياة الجماعية.

العامل الرابع: حجم الجماعة:

يعتبر حجم الجماعة أحد العوامل الهامة المؤثرة في الديناميكية بل وفي حيـاة الجماعة بصفة عامة. ولا شك أن هناك جوانب متعددة يؤثر فيها حجم الجماعـة ولذلك يراعي الأخصائي منذ بداية تكوين الجماعة تلك الجوانب حتي لا تتطـور وتؤدي إلي مشكلات يصعب مواجهتها.

ومن اهم الموجهات الهامة التي يمكن الاستفادة منها عند تحديد حجم الجماعة ما يلي:

1- خصائص الأعضاء المكونين للجماعة من المؤثرات الهامة في تحديد حجم الجماعة والاتفاق علي بناء عضوي معين يرتبط بها فنلاحظ أن مرحلة الطفولة قد لا تميل في بعض المواقف إلي الجماعات كبيرة العدد عكس جماعات الشباب التي يمكن أن يحقق العضو فيها ما يرغب من إشباع لحاجاته النفسية والاجتماعية.

2- الأهداف الأساسية التي تسعي المؤسسة والجماعة إلي تحقيقها فهناك بعض الأهداف تحتاج إلي عدد محدود من الأعضاء مثل اللجان كما أن بعض الجماعات يحتاج إلي جماعة تتكون من الحجم المناسب حتي تستطيع أن تؤدي دورها مثل جماعات خدمة البيئة بالمؤسسات التعليمية. ويجب أن يراعي الأخصائي الأجتماعي الذي يعمل مع الجماعات أن الحجم يرتبط بالمقومات الأساسية للحياة الجماعية مثل الأهداف، البرنامج، العلاقة المهنية وغيرها وبالتالي كلما كان الحجم مناسباً كلما أستطاع الأخصائي الأجتماعي من تحقيق أهداف خدمة الجماعة.

3- شروط وقواعد المؤسسة في تكوين الجماعات فلكل مؤسسة لائحة أساسية خاصة بتحديد وشرح كافة المحددات الأساسية للعمل كما أنها تضع أيضاً لائحة تنفيذية توضح فيها كيفية القيام بالإجراءات الأساسية في العمل وتوجيهها لتلك الإجراءات وبالتالي لابد للأخصائي الاجتماعي أن يراعي عند تكوين الجماعات نظام العمل الأساسي بالمؤسسة فقد تحدد حجم الجماعات بها لاعتبارات أساسية خاصة بطبيعة العمل بالمؤسسة فالمؤسسات التي تتعلق بالعمل مع جماعات الشباب والمؤثرات المتعلقة بها تختلف عن مؤسسات العمل مع جماعات المعوقين خاصة المعوقين ذهنياً فإنها تفضل حجم الجماعة المحدود مثل خمسة أفراد علي الأكثر حتي يمكن العمل معهم وتحقيق الأهداف المرغوبة.

4- يرتبط حجم الجماعة بالموارد والإمكانيات المتاحة سواء كانت موارد مادية أو معنوية.

ونلاحظ أنه كلما زاد حجم الجماعة كلما تتطلب ذلك توفر أمكانيات وموارد تتعلق بذلك فلو كانت جماعة تتكون من ثلاثون عضواً وتقوم بممارسة أنشطة ثقافية وفنية سوف تحتاج إلي موارد وإمكانيات كافية لهذا الحجم حتي يمكن مشاركة كل عضو في تلك الأنشطة حيث أنه لو كان هناك نقصاً معيناً في تلك الموارد فإنه قد يؤدي إلي بعض المواقف التالية:

أ- أنسحاب بعض الأعضاء لعدم مشاركتهم في البرنامج.

ب- ظهور الخلافات والصراعات بين الأعضاء نتيجة الرغبة في الحصول علي تلك الموارد واستخدامها في البرنامج حيث أنه من الواضح أن الأدوات والموارد غير كافية.

جـ - ظهور الشلل والعشيرات فقد يتكون في الجماعة شلل تشترك في الأنشطة ويصبح لها دوراً فعالاً في الحياة الجماعية وقد تظهر شلل لا تشترك في الحياة الجماعية وتقوم بالمواجهة العدوانية مع الجماعة.

د- سوء العلاقات الأجتماعية بين أعضاء الجماعة أو بينهم وبين القيادات الطبيعية داخل الجماعة حيث أن بعض الأعضاء قد يدركون أن هناك تحيزاً واضحاً في الحياة الجماعية وأن القيادات لهم أغراض خاصة يرغبون في تحقيقها من خلال توفير الأدوات دون غيرهم.

هـ - قد تظهر بعض المظاهر السلوكية التي تكونت نتيجة عدم تحديد الحجم المناسب للجماعة سواء كان محدوداً جداً أو كبيراً ومن بين أهم تلك المظاهر السلبية العدوانية، السيطرة والأنانية وغيرها من المشاعر السلوكية التي لها تأثيرات سلبية في الحياة الجماعية نتيجة عند تكوين الجماعة بطريقة مناسبة من حيث الحجم.

ويراعي الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات أن نوع العلاقات يؤثر في المناخ الاجتماعي بالجماعة بصفة عامة كما أنه يؤثر في قدرة الجماعة والأعضاء علي الإنتاج وتحقيق الإنجازات المرغوبة وعندما تتكون العلاقات بأنواعها السلبية والإيجابية داخل الجماعة فإن الجماعات ترفض مساعدات الأعضاء غير المرغوب فيهم، وتتقبل مشاركة وأدوار الأعضاء المرغوبين والمحبوبين في الجماعة.

ومن مقومات العلاقات الاجتماعية الناجحة في الحياة الجماعية الشعور بالانتماء بين الأعضاء وإيجاد الرابطة القوية المدعمة لأستمرارية الحياة الجماعية ويعتبر هدف الجماعة هو الرباط الأساسي الذي يربط الجماعة وهو مصدر التأثير علي الأعضاء الذي يدفعهم علي تحقيقه حتي إذا لم يكن هو الهدف الفردي المفضل، وأن درجة هذا التأثير تختلف من فرد إلي فرد أي ان هدف الجماعة

يجب أن يكون مرتبطاً بدوافع الأفراد وحاجاتهم، كما يجب أن يكون مصدر تأثير علي الأفراد يدفعهم إلي النشاط في تحقيقه. (1).

العامل الخامس: مشاركة الأعضاء:

تعتبر المشاركة الحقيقية للأعضاء فى الحياة الجماعية من القوى الهامة في تكوين الديناميكية الداخلية للجماعة.

والمشاركة في الحياة الجماعية هي التعبير العلني والحقيقي الواضح عن طريق الاقوال والأفعال كالعلاقات , والقيام بالأدوار ويجب أن يكون هناك الأطار الواضح الذي يؤكد حقيقة المشاركة في الحياة الجماعية ويمكن أن يكون هناك الأطار الواضح الذي يؤكد حقيقة المشاركة في الحياة الجماعية ويمكن أن نضع بعض المحددات التي تؤكد تلك الجوانب المتعلقة بالمشاركة كما يلي:

1- موضوعات المشاركة المرتبطة بأهداف الجماعة.

2- عدد المرات التي يشترك فيها العضو خلال الحياة الجماعية.

3- أنماط المشاركة التي يرتبط بها العضو أي كيفية الاستجابة من الأعضاء نحو المواقف الجماعية.

4- الوسائل المستخدمة خلال المشاركة قبل التعبير اللفظي، الإمكانيات والقدرات الذاتية والعلاقات الاجتماعية بين العضو وباقي الأفراد وغيرها من مظاهر المشاركة.

ويجب أن ندرك إن المشاركة في مواقف الجماعة من خلال اتخاذ القرارات وحل المشكلات، القيادة في الجماعة وغيرها من المواقف يمكن أن يؤدي إلي تحقيق الأهداف، كذلك نلاحظ أن المشاركة تعتبر من مدعمات الأنتماء الاجتماعي نحو الحياة الجماعية للجماعة التي ينتمي إليها الإنسان. وكلما ازدادت درجة مشاركة الاعضاء في الحياة الجماعية ارتبطت اتجاهاتهم بالاتجاهات الجماعية الهادفة وهذا يؤثر في ديناميكية الجماعة ويساهم في تحقيق التماسك الاجتماعي ونلاحظ ان المشاركة تساهم في مساعدة الأخصائي علي أكتشاف قدرات وإمكانيات الأعضاء والتأكد من رغباتهم وحاجاتهم الحقيقية، وهذا يساهم في

---

(1) محمد شمس الدين أحمد، مرجع سابق ذكره، صـ1978.

توجيه الأخصائي نحو إدراك المواقف التي تتطلب ضرورة التدخل المهني من حيث استخدام تلك الأمكانيات والقدرات مما يساهم في توجيه الديناميكية نحو التماسك وتحقيق الأهداف.

العامل السادس: الادوار الوظيفية للاعضاء:

تتضمن الحياة الاجتماعية العديد من الأدوار الوظيفية التي يؤديها أعضاء الجماعة وعلينا أن ندرك أن الأدوار لا تصبح ذات معني حقيقي إلا عندما تتضح أهداف وسمتويات العمل بالجماعة وتصبح واضحة وعامة لجميع الأعضاء.

ويمكن ان نوضح علاقة الادوار الوظيفية للاعضاء بالديناميكية من خلال الجوانب الآتية:

1- علاقة مضمون الادوار الوظيفية بالديناميكية:

تتعلق معظم أدوار الأعضاء من خلال الحياة الجماعية من حيث مواجهة الأعضاء للمشكلات وتحديدها والعمل علي الوصول إلي الحلول المناسبة لها ويمكن للعضو أن يقوم بعدة أدوار من أجل أن يكون له تأثيراً واضحاً في الموقف أو يساهم مساهمة محددة واضحة في مواجهة تلك المشكلات حيث يرتبط ذلك بمركزه الأجتماعي في الجماعة وبالتالي يتأثر ذلك بالمكانة الاجتماعية للعضو.

وقد تكون هناك مواقف تتعلق بإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية كالحاجة للحب، التقدير، والأمن والتحصيل وغيرها من الحاجات **وهذا يؤثر بالتالي في الديناميكية من خلال الجوانب الآتية:**

أ- البحث عن إشباع الحاجات بطرق غير رسمية ولا توافق عليها الجماعة مثل استخدام العنف، السيطرة، والتهديد ... إلخ.

ب- مشاعر الأعضاء السلبية نحو عدم إمكانية تحقيق إشباع الحاجات وبالتالي يؤثر ذلك في الديناميكية ويقل الأحساس بالأنتماء للجماعة.

جـ - إدراك بعض الأعضاء أن الحياة الجماعية غير ملائمة لتحقيق حاجاتهم الذاتية وبالتالي يبدأ كل عضو في البحث عن الجماعات الأخري في الحياة الأجتماعية التي يمكن أن تشبع حاجاته وبالتالي ينخفض مستوي الأنتماء ويرتبط بجماعات أخري وقد يكون من بينها جماعات انحرافية تستخدم العنف والعدوان وتؤثر في شخصية الأعضاء والجماعة والمجتمع أيضاً.

3- اتجاهات الادوار التي يقوم بها الاعضاء:

يقوم كل عضو بأدوار متميزة ترتبط بخصائص الشخصية وكذلك بالهدف الذي يسعي إليه كل عضو ومدي أرتباطه بأهداف الجماعة وشعوره بالأنتماء.

ويمكن ان نوضح بعض الاتجاهات المرتبطة بالادوار التي يؤديها الاعضاء مما يكون لـه تاثيرا واضحا كما يلي:

أ- أدوار الأعضاء المرتبطة بالمبادرة في المواقــف الجماعيــة وهــؤلاء الأعضاء هم الذين يساهمون بالاقتراحات والأفكار الجديدة التي تعمل علـــي تطوير الجماعة وتنميتها، وكذلك نلاحظ أنهم يتقدمون بأفكار ومقترحات تساهم في حل مشكلات الجماعة مما يكون له أكبر الاثر في توجيه الديناميكية نحـــو البناء والتنمية للحياة الجماعية.

ب- أدوار الاعضاء المتعلقة بالبحث عن المعلومـــات والحـــصول علـــي البيانات الخاصة بالجماعة.

يسعي الأعضاء نحو الحصول علي الحقائق والمعلومات المتعلقة بالحيـــاة الجماعية ويطلب كل عضو توضيحاً لما يعرض من بيانات أساسية عن بعض الجوانب التي قد تتضمن نظام الحياة الجماعية أساليب الاتصال، الأنشطة التي تمارسها الجماعة.

وتؤثر تلك الأدوار من حيث أنها تكون دوافع داخلية في كل عضو نحـــو ضرورة المشاركة أو السعي نحو الأيجابية في ضوء ما يحصلون عليه مـــن أفكار ومعلومات خاصة بالحياة الجماعية مما يؤثر فـــي الديناميكيـــة ســـلبياً وإيجابياً، ويمكن لنا أن نلاحظ أن هناك العديد من الأدوار التي بها أتجاهـــات واضحة مؤثرة في الحياة الجماعية.

جـ - أدوار الاعضاء المتعلقة والمتضمنة الحماية والدفاع عن الجماعة التي ينتمون إليها.

ونلاحظ أن هناك أدوار يقوم بها الأعضاء والتي تهدف أساســاً إلـــي البنـــاء الاجتماعي للجماعة وتحقيق وظيفتها وبالتالي تتجه تلك الأدوار نحـــو المحافظـــة علي الجماعة والسعي نحو الأستمرارية وهذا يرتبط بالديناميكية وأن تكون هناك

قوي مؤثرة تاثيراً إيجابياً و ن بين تلك الأدوار التي تتضمن الحماية والدفاع عن الجماعة ما يلي:

أ- أدوار الأعضاء الذين يؤيدون التضامن الاجتماعي بين الأعضاء والتساند الوظيفي بين كافة وظائف أعضاء الجماعة، فهناك العضو المشجع الذي يمتدح مساهمات الأعضاء ويتجه مع الأعضاء نحو تحقيق التماسك ويسعي إلي نجاح الأعضاء في أعمالهم وأدوارهم، تساهم في حل مشكلات الجماعة مما يكون له أكبر الأثر في توجيه الديناميكية نحو جوانب البناء والتنمية للحياة الجماعية.

ب- أدوار الأعضاء المتعلقة بالبحث عن المعلومات والحصول علي البيانات الخاصة بالجماعة، يسعي الأعضاء نحو الحصول علي الحقائق والمعلومات المتعلقة بالحياة الجماعية ويطلب كل عضو توضيحاً لما يعرض من بيانات أساسية عن بعض الجوانب التي قد تتضمن نظام الحياة الجماعية، أساليب الاتصال، الأنشطة التي تمارسها الجماعة، وتؤثر تلك الأدوار من حيث أنه تكون دوافع داخلية في كل عضو نحو ضرورة المشاركة أو السعي نحو الأيجابية في ضوء ما يحصلون عليه من أفكار ومعلومات خاصة بالحياة الجماعية مما يؤثر في الديناميكية سلبياً أو إيجابياً، ويمكن لنا أن نلاحظ أن هناك العديد من الأدوار التي بها إتجاهات واضحة مؤثرة في الحياة الجماعية.

جـ - أدوار الأعضاء المتعلقة والمتضمنة الحماية والدفاع عن الجماعة التي ينتمون إليها.

ونلاحظ أن هناك أدوار يقوم بها الأعضاء والتي تهدف أساساً إلي البناء الاجتماعي للجماعة وتحقيق وظيفتها وبالتالي تتجه الأدوار نحو المحافظة علي الجماعة والسعي نحو الأستمرارية وهذا يرتبط بالديناميكية وأن تكون هناك قوي مؤثرة وإيجابياً ومن بين تلك الأدوار التي تتضمن الحماية والدفاع عن الجماعة ما يلي.

أ- أدوار الأعضاء الذين يؤيدون التضامن الأجتماعي بين الأعضاء والتساند الوظيفي بين كافة وظائف أعضاء الجماعة، فهناك العضو المشجع

الذي يمتدح مساهمات الأعضاء ويتجه مع الأعضاء نحو تحقيق التماسك ويسعي إلي نجاح الأعضاء في أعمالهم وأدوارهم، تساهم في حل مشكلات الجماعة مما يكون له أكبر الأثر في توجيه الديناميكية نحو جوانب البناء والتنمية للحياة الجماعية.

ب- أدوار الأعضاء المتعلقة بالبحث عن المعلومات والحصول علي البيانات الخاصة بالجماعة، يسعي الأعضاء نحو الحصول علي الحقائق والمعلومات المتعلقة بالحياة الجماعية، أساليب الاتصال، الأنشطة التي تمارسها الجماعة، وتؤثر تلك الأدوار من حيث أنه تكون دوافع داخلية في كل عضو نحو ضرورة المشاركة أو السعي نحو الإيجابية في ضوء ما يحصلون عليه من أفكار ومعلومات خاصة بالحياة الجماعية مما يؤثر في الديناميكية سلبياً أو إيجابياً، ويمكن لنا أن نلاحظ أن هناك العديد من الأدوار التي بها أتجاهات واضحة مؤثرة في الحياة الجماعية.

جـ - أدوار الأعضاء المتعلقة والمتضمنة الحماية والدفاع عن الجماعة التي ينتمون إليها. وقد تمثل تلك الأدوار شكلا من الأشكال الآتية :

الشكل الأول : القيام بأدوار قيادية لحماية الجماعة في مواقف معينة .

الشكل الثاني : القيام بأدوا ردفاعية في مواقف مواجهة الجماعة والأعضاء لبعض المخاطر والأضرار .

الشكل الثالث : القيام بالحماية لبعض الأعضاء الذي يتسمون بحالات الضعف والرغبة في الانسحاب من الجماعة .

الشكل الرابع : الدفاع عن الجماعة أمام المسئولين واللجان تأكيدا أنه ينتمون إلى جماعة لها مكانه وأهمية في المجتمع وقد تأخذ أدوار الحماية والدفاع أشكال أخرى طبقا لنوع الجماعة وطبيعة المواقف التي تمر بها .

ونلاحظ أن هناك بعض الأعضاء يلعبون أدواراً ترتبط بوضع مثاليات للحياة الجماعية ولا يتحقق ذلك إلا من خلال إدراك العضو قدرات وإمكانيات الجماعة وعلاقتها بتحقيق الأهداف المرغوبة.

ويقوم هؤلاء بمساعدة الجماعة نحو الوصول إلي تلك الأهداف بمساعدة مثل هؤلاء الأعضاء وهذا يجعل ديناميكية الجماعة لها وجهة صحيحة كذلك تستمر الحياة الجماعية بإستمرارية وجود مثل تلك المستويات التي يجب أن تكون واضحة، ومحددة، بسيطة، متمشية مع طبيعة الحياة الجماعية.

3- نوع الادوار الوظيفية التي يؤديها الاعضاء واتجاهاتها نحو تطور بالديناميكية سلبيا او إيجابيا:

هناك أنواع متعددة يقوم بها أعضاء الجماعة ويتضمن كل نوع من تلك الأدوار بأتجاهات معينة يمكن التعرف عليها وتوجيهها نحو الأهداف المحددة والمرغوبة.

ويمكن تصنيف تلك الادوار كما يلي:

أ- ادوار الاعضاء طبقاً للعدد الذي يشترك في القيام بها من امثلة ذلك ما يلي:

* أدوار فردية وهي تركز علي إشباع الحاجات الشخصية.

* أدوار جماعات فرعية وهي تتكون من جماعات فرعية صغيرة ثلاثة، أربعة) .... وترتبط أيضاً بإشباع حاجات تتعلق بهؤلاء الأعضاء دون غيرهم.

* أدوار جماعية وهناك يقوم جميع أعضاء الجماعة بأعمال وتدريبات وممارسة للأنشطة مشتركة مثل تدريب الأعضاء جميعاً علي الكمبيوتر، تدريب الأعضاء علي المهارات الرياضية التي سوف يشتركون بها في المهرجان السنوي للمؤسسة.

ولا شك أن هذه الأدوار يمكن أن يكون لها تأثيراً واضحاً في الديناميكية، فهناك علاقة عكسية بين الممارسة لبعض من هذه الأدوار وإيجابية الديناميكية الجماعية. فكلما ازدادت الأدوار الفردية داخل الجماعة وأصبحت متمركزة في إشباع الحاجات الذاتية فقط كلما أدي ذلك إلي عوامل سلبية في الديناميكية بشكل واضح وضعف التماسك الذي نسعي إليه.

ب- ادوار الاعضاء طبقاً للمهام المرتبطة بها وينقسم ذلك إلي ما يلي:

* أدوار لها مهام أساسية في حياة الجماعة.

* أدوار لها مهام فرعية في أنشطة الجماعة.

* أدوار لها مهام موقفية في حياة الجماعة.

ج - أدوار الأعضاء طبقاً للتنظيم الوظيفي المرن الذي يميز الحياة الجماعية:

* حيث أن المسئوليات الوظيفية تحدد أدوار الأعضاء والجماعة وتوضح أهمية ما يقومون به من مسئوليات وواجبات محددة في الحياة الجماعية .

العامل السابع: التنظيم الوظيفي للجماعة

من الواضح أن الحياة الجماعية لها نظام يتعلق بترتيب كافة مقومات الحياة حتي يكون هناك إتساق بينها ولا تحدث صراعات بل تماسك يؤثر في الديناميكية بطريقة إيجابية. ومن مقومات الحياة الجماعية الناجحة التنظيم الوظيفي للجماعة.

من المعروف أن التنظيم الوظيفي للجماعة هو الوسيلة التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي من أجل تحقيق أهداف الأعضاء والجماعة والتي تتضمن توزيع المسئوليات وتحديد وظائف كل عضو داخل الجماعة ومساعدة كل من يتحمل مسئولية ويقوم علي تحقيق النجاح فيما يؤديه وعلينا أن ندرك أن ديناميكية الجماعة وما تتضمنه من قوي مؤثرة ترتبط إرتباطاً كبيراً بالتنظيم الوظيفي للجماعة من حيث أنه كلما كان هناك تنظيماً وظيفياً مناسباً كلما يساعد علي أستمرار الديناميكية الإيجابية والتماسك والاستمرارية للحياة الجماعية والتعبير عن الصراعات والمشكلات، كما أن إدراك الأعضاء لمضمون التنظيم الوظيفي الذي يعيشون في إطاره مما يجعلهم يرتبطون به ويشتركون في تحقيق أهدافه وهذا يؤثر في الديناميكية من حيث تماسكها وإيجابيتها الواضحة في الحياة الجماعية.

ويراعي الأخصائي ضرورة تنمية العلاقات بين من يتحمل المسئولية خلال التنظيم الوظيفي وباقي الأعضاء وكذلك بين المسئولين عن التنظيم الجماعي حتي لا تحدث صراعات واختلافات، ومشكلات مؤثرة في الديناميكية وتوجه نحو اتجاهات سلبية، وقد يحدث أن يختلف قائد الجماعة مع الأعضاء نحو أتخاذ قرار معين مما يجعل الأعضاء لا يستجيبون لما يقدمه القائد وهذا يؤدي إلي أن القائد قد يستخدم أساليب مؤثرة في هدم الجماعة وتفككها ... وقد يكون القائد مسيطراً أو ديكتاتورياً في تعادله مع الأعضاء وهذا يوجه الديناميكية نحو السلبية في الحياة الجماعية [1] .

---

(1) Dr. Nassif Fahmy, group workas a method of social work, Cairo. Helwan University, 2008, P 120

ولذلك يجب علي الأخصائي مراجعة التنظيم من وقت لآخر ومساعدة الأعضاء والجماعة علي إجراء التعديل والتغيير المطلوب للحياة الجماعية، بالإضافة إلـي إدراك الأخصائي أهمية التدخل في مواقف التنظيم الوظيفي مـن أجـل مـساعدة الأعضاء علي تحقيق أدوارهم بإيجابية واضحة مثل مـساعدة أمـين صـندوق الجماعة في كيفية عرض الميزانية الخاصة بأنشطة الجماعة عند عدم توفر الخبرة اللازمة لذلك.

وحتي يكون للتنظيم الوظيفي علاقة إيجابية بديناميكية الجماعة يجب أن يدرك الأخصائي أن التنظيم الوظيفي ليس بناءاً شكلياً مظهرياً للجماعة بل أنه يتـضمن مضموناً هاماً من الجانب المهني وكذلك من جانب تحقيق غرض خدمة الجماعـة وهو تحقيق النمو والتغيير للأعضاء والجماعة وبالتالي لابد أن يكون هناك تأثيراً واضحاً من التنظيم الوظيفي في الديناميكية الجماعية.

العامل الثامن: الضبط الاجتماعي ووضع الحدود للسلوك:

الضبط الأجتماعي هو الأطار العام المنظم للحياة الجماعية بما يتـضمنه مـن قواعد، ونظم ومحددات تتعلق بالمعاملات بين الأعضاء وبينهم وبـين أخـصائي الجماعة كذلك يتضمن جوانب الثواب والعقـاب.وهنـاك علاقـة بـين الـضبط الأجتماعي ووضع الحدود للسلوك حيث أن وضع الحدود يعتبر من مقومات الحياة الجماعية التي يجب أن يرتبط بها أعضاء الجماعة منذ إنضمامهم للجماعة.ويجب أن نوضح أن تطبيق ما يتضمنه الضبط الأجتماعي يتم علي جميع الأعضاء دون تفرقة، حيث أن أي تفرقة في تلك الجوانب قد يؤدي إلـي جوانـب سـلبية فـي ديناميكية الجماعة مما يسبب تفكك الجماعة.

ومن اهم وسائل الضبط الاجتماعي ما يلي:

1- وضع قواعد منظمة للحياة الجماعية مثل قيمة الأشـتراك الـدوري وكيفية المشاركة في الأنتخابات وقد تكون وضع تلك القواعد بصفة دورية طبقاً للمواقف التي تمر بها الجماعة.

2- وضع لائحة خاصة بالحياة الأجتماعية يلتزم بهـا الأعـضاء منـذ أنضباطهم للحياة الجماعية.

3- مشاركة الأعضاء في التنظيم الوظيفي للجماعة وارتباطهم بالحدود الموضوعة وبالتالي يشتركون في تطبيق متطلبات تلك الوظائف التي تتضمنها التنظيم وبالتالي يساهمون في وضع الحدود والالتزام بها.

4- تشكيل لجان تتعلق بوضع الضوابط التي يلتزم بها الأعضاء والجماعة وبالتالي يصبحون واضعي ومنفذي جوانب الضبط الاجتماعي والالتزام بها.

5- تضع المؤسسة اللائحة العامة لكافة نظم وتنظيمات المؤسسة بما فيها من جماعات متنوعة وبالتالي يمكن ان تكون تلك اللائحة وما يرتبط بها من قرارات هي المؤدية إلي تكوين الضبط الأجتماعي والحدود المناسبة لسلوك الأعضاء والجماعة.

وعلينا أن ندرك أن الأخصائي الاجتماعي يراعي المرونة في وضع واستخدام وسائل الضبط الأجتماعي التي تستخدمها الجماعة حتي لا تصبح وسائل الضبط عوامل سلبية في ديناميكية الجماعة. ومثالاً لذلك قد يسعي مندوب النشاط الأجتماعي في جماعة الحرية إلي طرد العضو (س) من الجماعة نتيجة تأخيره عن حضور الاجتماعات في بعض المواقف بحجة أنه يسعي إلي تحقيق الضبط الأجتماعي وقد يتضامن بقية الأعضاء مع العضو (س) مما يؤدي إلي تفكك الجماعة وبالتالي التأثير السلبي في الديناميكية.

العامل التاسع: التفاعل والاتصال داخل الجماعة:

يعتبر التفاعل الجماعي هو العملية المحورية التي تمارس من خلالها طريقة خدمة الجماعة.

ومن خلال التفاعل الذي يتكون من مجموعة الأفعال وردود الأفعال يتم الأتصال بين الأعضاء والجماعة.

وقد اوضحت هيلين نورثين Helen N. أن التفاعل هو تعبير عن تأثير القوي المؤدية إلي تحقيق الأتصال بين الأعضاء وينجم عن ذلك تعديل في السلوك والاتجاهات للأفراد. ويتم من خلال الاتصال معرفة الأعضاء وإحساسهم بالأفكار والمشاعر والمقترحات والموضوعات من خلال وسائل التعبير اللفظية والإشارات

والمشاهدات والتعبير عن طريق الوجه أو إستخدام الوسائل المشتركة مع بعضها أي الوسائل اللفظية وغير اللفظية.

وهناك عدة عوامل متعددة تؤثر في طبيعة وانماط الاتصال من خلال الحياة الجماعية ما يلي:

1- أهداف الجماعة التي يسعي إليها الأعضاء في ضوء المتغيرات السيكولوجية والاجتماعية التي تتميز بها الجماعة.

2- وضوح الهدف من الاتصال.

3- الرغبة في استقبال الرسالة.

العملية أن أنه يكون هناك اتساق بين العناصر المختلفة لعملية الأتصال عن كافة جوانبها سواء من حيث المرسل أو المستقبل للرسالة، الفصيلة كذلك رد الفعل الناتج عن القيام بالأتصال.

وقد حدد " توسلاند R.W. Toseland "(1) بعض المبادىء الخاصة بعملية الاتصال في خدمة الجماعة منها ما يلي:

1- إستمرارية الاتصال في الجماعة.

2- وضوح الهدف من الاتصال.

3- إدراك المعني الذي تحمله رسائل الأتصال.

4- الرغبة في أستقبال الرسالة.

5- ملاحظة عوامل التأثير في توصيل الرسالة.

6- تعدد نماذج الاتصال داخل الجماعة.

7- الاهتمام بالتغذية العكسية أو رد الفعل لأنه يؤثر في الديناميكية.

وكان يجب علي مندوب النشاط مساعدة العضو في المشاركة الإيجابية السليمة في حضور الاجتماعات والتعرف علي الأسباب المؤدية إلي ذلك وبالتالي تصبح العلاقات الاجتماعية متماسكة وإيجابية مما يكون له التأثير في الديناميكية.

العامل العاشر: القيادة داخل الجماعة :

تعتبر القيادة من العوامل المؤثرة في الديناميكية تأثيراً واضحاً في كافة المواقف التي تمر بها الجماعة. والقيادة في هذا المجال هي القيادة الطبيعية التي

---

(1) Ronald W. Toseland ; op. Cit., p. 73.

تتبع من داخل الجماعة أو التي قد يتعين بها الأخـــصائي فـــي مواقـــف معينـــة فالمقصود هنا أن يكون القائد هو أحد أعضاء الجماعة وليس من خارج الجماعة. وقد يستخدم القائد الطبيعي الأسلوب الديمقراطي كنمط أساسي لتوجيـــه التفاعـــل والتأثير في الديناميكية ومن خلال الأسلوب الديمقراطي يمكن القيام المـــسئوليات المشتركة بما يتمشي مع الأمكانيات والموارد والقدرات الخاصة بالأعضاء، هـــذا بالأضافة إلي أن القائد يعمل علي مساعدة الأعضاء نحو إشباع حاجاتهم ورغباتهم مما يدعم العلاقات الأجتماعية بين الأعضاء والقائد وبين بعضهم البعض.

أما القائد الذي يستخدم الأسلوب الاستبدادي أو الديكتاتوري أي الذي يـــسيطر علي الجماعة في كافة جوانب الحياة فيها ويسعي إلي تحقيق رغباتـــه الشخـــصية الخاصة وقد يعمل علي التحيز نحو أعضاء معينين فقط دون غيرهم وهـــذا قـــد يؤدي إلي خفض الروح المعنوية لأعضاء الجماعة. ونلاحظ أن القيادة الأستبدادية تؤدي إلي عدم مساعدة الأعضاء علي الإبتكارية خلال الحياة الجماعية كما أن رد الفعل لذلك هو رغبة البعض في الإنسحاب، المشاعر السلبية نحو الحياة الجماعية، حدوث الصراعات والمشاجرات بين الأعضاء خلال المواقف الاجتماعية المختلفة.

ويجب علي قائد الجماعة أن يساعد الأعضاء علي عرض أفكارهم وتقبل أفكار الغير كما أن القائد الناجح الذي يؤثر تأثيراً إيجابياً فـــي الديناميكيـــة يتقبـــل نقـــد الأعضاء لأفكاره ويتيح الفرصة المناسبة لذلك ولابد أن يستخدم القائد ما يدل علي هذه الجوانب لما لها من زيادة في مشاركة وإيجابية العضو فقد يقول القائد العضو يعرض رأيه أنا مهتم بما تقول، وأنا أوافقك علي هذه الفكرة لأنها ســـوف تغيـــر الجماعة، وهنا ربط الأفكار بالجماعة بوليس بالأشخاص وقد يقول أيضاً أنا مهتم بأفكارك ولكن غير موافق علي قرارك الحالي الذي ترغـــب فـــي تنفيـــذه فـــي الجماعة.[1]

ويمكن أن نحدد بعض المواقف القيادية التي يجب أن يقوم فيها القائد الأيجابي لما لها من تأثيرات واضحة في الديناميكية.

([1]) Johnson, David W . & Johnson, Fiank p. ; joining Together Group Theory And Group Skills, prentice – Hall International, Inc, 1989,p:150

1- مواقف أستقبال العضو الجديد والذي يعمل مع القائد علي تعريفه بالحياة الجماعية وجوانبها المختلفة والعمل علي إدماجه من خلال بعض مواقف المشاركة المناسبة حتي يبدأ في تقبل الجماعة له وتقبله للجماعة.

2- مواقف تحمل الأعضاء للمسئولية وهنا يقوم القائد بمساعدة الأعضاء والجماعة علي القيام بهذه المسئوليات بنجاح وارتباط ذلك بأهداف الجماعة فقد يوفر القائد بعض الأمكانيات أو يوضح بعض القواعد في هذا المجال.

3- مواقف الصراعات والمشكلات داخل الجماعة ولابد من تدخل القائد في تلك المواقف وأن يعمل علي مساعدة الجماعة في مواجهة هذه المواقف وتحقيق التماسك الاجتماعي داخل الجماعة.

4- مواقف التعبير الذاتي والجماعي عن الرغبات والحاجات والأهداف سواء بالنسبة للأعضاء أو الجماعة، وتقبل تلك التغييرات وتوجيهها نحو الأتجاه الصحيح وذلك تطبيقاً للديمقراطية وتدعيماً للتماسك داخل الجماعة.

العامل الحادي عشر: الموارد والإمكانيات وتاثيرها في الديناميكية:

تؤثر الموارد والإمكانيات تأثيراً واضحاً في الديناميكية ولا يستطيع الأعضاء أو الجماعة إشباع احتياجاتهم الأساسية من خلال البرنامج، أو المواقف الجماعية المختلفة دون توفر تلك الأدوات وبالتالي لن يتحقق التفاعل الاجتماعي المناسب لهذا المجال.

وهناك عدة جوانب تؤثر فيها الموارد والإمكانيات يمكن ان يوضح اهمها كما يلي:

1- ترتبط جاذبية الجماعة بالهدف ولا نستطيع أن نحقق أهداف الجماعة دون توفر الموارد والإمكانيات وبالتالي من الضروري توفر تلك الموارد لأنها تكون المجالات التي تؤدي إلي أستمرارية الديناميكية الإيجابية في الحياة الجماعية.

2- تؤثر الموارد والإمكانيات في تدعيم العلاقات الأجتماعية بين الأعضاء لأنها تتيح الفرصة للتفاعل المستمر بين الأعضاء والجماعة بالإضافة إلي أن توفر تلك الموارد يؤكد اهتمام المؤسسة والأخصائي بالجماعة التي ينتمي إليها الاعضاء وبالتالي يدعم ذلك العلاقة المهنية التي تبني علي عوامل

أساسية من أهمها الثقة في قدرات الأخصائي في مساعدة الجماعة علي توفير مثل تلك الموارد للجماعة.

3- توفير الموارد والإمكانيات يؤكد للأعضاء مكانة الجماعة بالمؤسسة والمجتمع وهذا يؤثر بالتالي في ديناميكية الجماعة وتدعيم الانتماء نحو الجماعة مما يساهم في إستمرارية الحياة الجماعية وتكوين المواقف الجماعية التي تتضمن ديناميكية إيجابية من خلال عوامل إيجابية مثل عملية التقبل بين الأعضاء وديمقراطية القيادة، قلة أنتشار الشلل والعشيرات داخل الجماعة وغيرها من العوامل.

4- توجه الديناميكية الأخصائي نحو أكتشاف قدرات وإمكانيات الأعضاء واستخدامها خلال الحياة الجماعية وتصبح عملية الاهتمام بتلك القدرات والإمكانيات من المؤثرات التي يهتم بها الأخصائي الاجتماعي في توجيه الديناميكية وتوجهها نحو تحقيق أهداف الجماعة.

ويري البعض أن خبرات الجماعة من الموارد الهامة التي يجب أن يستخدمها الأخصائي الأجتماعي حيث تتشابه كما أن أختلاف الخبرات يمكن أن يكون من العوامل المؤثرة في الديناميكية. ويراعي الأخصائي أن الأستجابات النابعة من الأعضاء نحو تلك الخبرات كموارد في الجماعة سوف تختلف وهذا يؤثر في الديناميكية واتجاهتها نتيجة الإدراك الذي توصل إليه الأعضاء لتلك الخبرات والمواقف التفاعلية التي يشتركون فيها ومدي إرتباطها بأهداف الجماعة أو عدم إرتباطها. (1)

ويمكن أن نحدد أنواع الموارد والإمكانيات التي قد تؤثر في الديناميكية سواء سلبيا أو إيجابيا ويجب أن تراعيها عند العمل مع الجماعات وهي كما يلي:

1- الموارد الذاتية الإنسانية والطاقات الكامنة سواء داخل كل عضو أو الطاقة الجماعية فنجد أن مشاعر الجماعة تمثل طاقة جماعية يمكن أن تؤثر في الديناميكية ويجب علي الأخصائي أن يراعي تلك الموارد ويوجه التعبير عنها وإستخدامها.

---

(1) Tom, Douglas ; A Theory of Group Work practice 1st., Hong Kong; the Macmillan press, 1993,p. 130.

2- الموارد المادية سواء داخل الجماعة التي يقدمها الأعضاء مثل الخامات والأدوات التي تستخدمها في البرامج أو تلك الموارد التي توفر المؤسسة مثل مكان الاجتماع ومصادر الإضاءة والتهوية المتوفرة للجماعة أو طريقة جلوس الأعضاء.

3- الموارد المعنوية التي يتميز بها أعضاء الجماعة مثل الأتجاهات والقيم والتقاليد فقد يتميز الأعضاء بالقيم الخاصة بتحمل المسئولية مثل قيمة الأمانة وهذا يؤثر في الديناميكية إيجابياً عكس وجود قيم سلبية فإنه يؤثر في إيجاد ديناميكية لها تأثيراً سلبياً علي الأعضاء والجماعة والأخصائي، وقد يتميز أعضاء الجماعة بالاتجاه الإيجابي نحو الملكية العامة وهذا يؤثر في تكوين العلاقة بين الجماعة والجماعات الأخري بالمؤسسات التي يمكن أن تتعاون مع الجماعة وهذا وبالتالي يوجه الديناميكية ويدعم علاقات الأعضاء وإحساسهم بالمكانة الاجتماعية المرتفعة بالمؤسسة والمجتمع.

العامل الثاني عشر: التوحد مع الجماعة:

المقصود بالتوحد مع الجماعة هو وجود رباط عام يشترك في التمسك به جميع أعضاء الجماعة وقد يظهر ذلك في شكل العلاقات أو الأدوار التي يقوم بها أعضاء الجماعة. ويطلق البعض علي تلك الجوانب التماسك، الروح المعنوية وفي إطار ذلك يشعر جميع الأعضاء بالمصلحة المشتركة وأن كل عضو هو جزء من الجماعة التي ينتمي إليها. وهناك علاقات ومؤشرات توضح مدي إرتباط وتوحد الأعضاء بالجماعة مثل إستخدام تعبيرات نحن نشعر بما يدور في الجماعة، إننا نطلب من الأخصائي مساعدتنا في إعداد البرنامج، مشكلتنا الدائمة في الجماعة عدم توفر الموارد، نشعر جميعاً أننا بين أفراد أسرتنا داخل الجماعة.

وتختلف درجة التوحد من حيث الاتجاه الذي ترتبط به الذي يمكن ان نلاحظه علي النحو التالي:

1- التوحد مع الهدف الذي تسعي إليه الجماعة أي أنه يتحول إلي هدف شخصي يسعي إلي تحقيقه في احسن صورة ممكنة وهذا بالطبع يؤثر بوضوح في الديناميكية.

2- التوحد مع أعضاء الجماعة دون الأرتباط بالهدف الذي تسعي إليه الجماعة وهذا قد يكون له تأثيراً سلبياً في ديناميكية الجماعة.

وعلينا أن ندرك أن شعور الفرد بالتوحد مع الجماعة يشجع علي المشاركة في الحياة الجماعية كما أن القيام بالأدوار وممارسة الأنشطة يعتبر مصدراً من المصادر الهامة للتوحد بين العضو والحياة الجماعية بكل مكوناتها.

رابعا: انواع الديناميكية :

هناك تصنيفات مختلفة يمكن أن توضح الأنواع المختلفة للديناميكية طبقاً للمعيار الأساسي الذي يتم بناء عليه وضع نوع من أنواع الديناميكية وهي كما يلي:

التصنيف الاول: تصنيف الديناميكية طبقا لمصدر التاثير: وهي تشمل:

1- الديناميكية الداخلية:

المقصود بها أن كافة العوامل المؤثرة في الديناميكية سواء كانت عوامل سيكولوجية أو أجتماعية عوامل تتعلق بالأعضاء والجماعة الأخصائي فهي عوامل داخلية لا تخرج عن نطاق الحياة الجماعية الداخلية وبالتالي يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يحددها ويقوم بتوجيهها نحو الاتجاهات الإيجابية والتي تساهم في بناء نمو الجماعة. ومثالاً لذلك تأثير خصائص الأعضاء المكونين للجماعة فنحن نلاحظ أن هؤلاء الأعضاء هم الأساس التكويني للجماعة ويؤثر فيها ويتأثرون بها وبالتالي تصبح الخصائص الإيجابية أو السلبية مع العوامل المؤثرة في الديناميكية مثل تأثير الخصائص العقلية فجماعة الأسوياء تختلف عن جماعة المعاقين ذهنياً وخصائص الأعضاء خاصة الاجتماعية من خلال القدرة علي المشاركة في البرامج الجماعة المختلفة.

2- الديناميكية الخارجية:

ويقصد بها أن هناك عوامل خارج نطاق الكيان الاجتماعي الداخلي للجماعة تؤثر في المجالات المختلفة الخاصة بالجماعة وتكون عوامل ديناميكية خارجية أي مؤثرات جديدة غير المؤثرات الداخلية.

ومثالاً لذلك القواعد والنظم الخاصة بالمؤسسة والتي تكون الضبط الاجتماعي لجميع الجماعات التي توجد في المؤسسة وما تمارسه من أنشطة وفي هذا الأطار نجد أن كافة القرارات والمقترحات التي تصدر في الجماعة ترتبط ارتباطا وثيقاً

بالعوامل الخارجية التابعة من الجماعة ويمكن أن تكون موجهاً إيجابيــاً لجوانــب حياة الجماعة أو قد تكون عائقاً في هذا المجال. ونلاحظ أن التطورات التي تمــر بالمجتمعات سواء كانت في شكل مشكلات أو مواقف معينة أو مشروعات قوميــة يهتم بها المجتمع فتصبح من المؤثرات في الديناميكية وبالتالي تكون لنــا جانبــاً خارجياً لديناميكية الجماعة لأنه يجب أن يتعــرف علـــي عواملهـــا الأخـــصائي الاجتماعي ويتعامل معها بما فيه من مساعدة للجماعة نحو تحقيق أهدافها.

التصنيف الثاني: تصنيف الديناميكية طبقاً لمرحلة النمو الخاصة بالاعضاء وخصائصها المتميزة:

يمكن ان تضيف الديناميكية في الجماعات الصغيرة كما يلي:

ديناميكية جماعات الأطفال وهي تتميز بالتــالي عــن ديناميكيــة جماعــات المراهقين أو الشباب أو كبار السن.

ومن المعروف أن الأطفال يرغبون في سرعة الحركة والتلقائية ويرتبط بمــا يحققه إشباع حاجاتهم الأساسية سواء البيولوجية أو النفسية والأجتماعية وفي هذا الأطار نجد أن العوامل التي تؤثر علي الديناميكية سوف تختلف عــن العوامــل المؤثرة في ديناميكية جماعات المراهقين، ويجب من الأخصائي أن يراعــي تلــك الأختلافات عند دراسة الديناميكية أو وضع خطة التدخل للتأثير فيها.

ويرتبط بهذا التصنيف الانواع التالية:

النوع الاول : ديناميكية الموقف:

تتكون حياة الجماعة من عدة مواقف متتالية ومتفاعلة مع بعــضها وتختلــف الديناميكية من موقف إلي موقف أخر ولكننا نلاحظ أن هناك عوامل مشتركة تؤثر في الديناميكية في معظم المواقف وتصبح سمة واضحة مثل تأثير الحجم تــأثيراً واضحاً في كافة مواقف الجماعة، ونلاحظ أيضاً أن هناك عوامل أخري تؤثر في موقف معين مثل تأثير الشلل أو العشيرات الأجتماعية في أتخاذ القرارات ولــذلك قد يلجأ الأخصائي إلي دراسة الديناميكية في مواقف محددة ووضع خطة التــدخل طبقاً لما توصل إليه في هذا المجال، ومن أمثلة المواقف التــي يتطلــب دراســة الديناميكية فيها ما يلي:

1- مواقف إجراء الانتخابات وتشكيل لجان العمل داخل الحياة الجماعية وطبيعة العلاقات المرتبطة بهذا المجال.

2- مواقف المشكلات المرتبطة بتوزيع المسئوليات أو بوضع تنظيم وظيفي جديد مما يجعل الأخصائي يدرك العوامل المؤثرة في ديناميكية الموقف الحالي.

3- مواقف اتخاذ قرارات من شأنها إحداث تغيير في الحياة الجماعية وتؤثر عوامل معينة في ذلك مما يجعل الأخصائي يتعرف عليها ويقوم بتوجيهها حتي يكون لها تأثيراً إيجابياً فيما بعد خلال المواقف التالية.

4- المواقف القيادية وما ترتبط به من عوامل سيكولوجية أو أجتماعية مثل تقبل القائد للأعضاء، نبذ القائد لبعض الأعضاء الذين لهم سمات معينة وكذلك الاهتمام بديناميكية الموقف عند ظهور أعضاء يتميزون بقدرات قيادية واضحة مما يجعل الأعضاء يستحيبون أو يرفضون هؤلاء الأعشاء الجدد مما يكون له تأثير في الديناميكية.

5- مواقف الضبط الاجتماعي: يقوم الأخصائي في بعض المواقف بمساعدة الجماعة علي تقبل جوانب الضبط الأجتماعي وتطبيق الوسائل الخاصة في مواقف معينة لضرورة ذلك أو عند ملاحظة تغيير سلبي في الحياة الجماعية وهذا يتطلب من الأخصائي الاجتماعي ضرورة دراسة الديناميكية في هذا المجال لأنها سوف تختلف في العوامل التي تواجهها عن أي مواقف أخري.

النوع الثاني : ديناميكية الانشطة:

ونلاحظ أن البرنامج الذي تمارسه الجماعة يتضمن مجموعة من الأنشطة وكل نشاط منها يتميز بديناميكية معينة فالأنشطة الخاصة بالمعسكرات التي تعمل علي استثارة التفاعل وتبادل الخبرات وتوزيع الأدوار سوف تختلف الديناميكية فيها عن ديناميكية الأنشطة الثقافية والفنية.

ولذلك يجب علي الأخصائي دراسة ديناميكية في كل نشاط من الأنشطة حتي يصل إلي الجوانب المتشابهة والغير متشابهة في الحياة الجماعية وبالتالي يمكن تحديد السمات الأساسية للجماعة والمؤثرات الفعلية فيها.

ومن الموجهات العامة في هذا المجال ما يلي:

أ- دراسة الديناميكية في بداية ممارسة الأنشطة حيث أن الأعضاء والجماعة يبدأون في التعبير عن رغباتهم واهتمامهم أو عدم أهتمامهم لهذه الأنشطة.

ب- دراسة الديناميكية بعد المرحلة الأولي من ممارسة الأنشطة بشرط أن تكون النظم المتعلقة بالنشطة قد أستقرت كذلك تتضح رغبات الأعضاء الحقيقية، وتبدأ المشكلات في الظهور ويبدو للأخصائي مضمون الحياة الجماعية بوضوح.

جـ- مراعاة مظاهر المشاركة في الأنشطة والعوامل المؤثرة فيها كتغيير يحدث في الديناميكية الخاصة بتلك الأنشطة ويمكن أن يكون ذلك موجهاً لتحديد التدخل المهني للأخصائي من أجل تدعيم استفادة الأعضاء من تلك الأنشطة أو مساعدتهم في مواجهة الصعوبات أو المعوقات التي تواجه الأستفادة بالأنشطة.

د- يقوم الأخصائي بمتابعة التغيير في الديناميكية المتعلقة بممارسة الأنشطة والتعرف علي العوامل المؤثرة فيها من مرحلة إلي مرحلة أخري وما هي المراحل التي يقل فيها التأثير السلبي في الديناميكية والمواقف التي تزداد فيها الأيجابية بشكل واضح.

النوع الثالث : ديناميكية مراحل نمو الجماعة وتطورها:

ومن المعروف أن حياة الجماعة تمر بمراحل للنمو وكل مرحلة لها سمات محددة ومعروفة، كذلك للأخصائي أدوار تختلف خلال تلك المراحل.ونلاحظ أن الديناميكية سوف ترتبط أرتباطاً وثيقاً بمراحل النمو وربما تجد أن هناك عوامل قليلة واضحة تؤثر في الديناميكية في مراحل الانتقال كمرحلة أولية من مراحل النمو وربما تزداد العوامل المؤثرة في مرحلة النضج حيث تستقر الحياة الجماعية ويتم تدعيم الأنشطة بها ويتحدد لكل عضو ما هي الأنشطة التي سوف يشترك فيها كذلك تتميز العلاقات الأجتماعية بالتماسك والارتباط بأهداف الجماعة. ويمكن أن يستفيد الأخصائي من خلال تحديد ديناميكية مراحل النمو عن طريق متابعة جوانب التغيير فيها، مدي أستقرارها أو ثباتها، الأدوار التي يجب أن يقوم بها في

كل مرحلة، تقويم الديناميكية من خلال خصائص مراحل نمـــو الجماعـــة. ومـــن الضروري مراعاة أن الديناميكية ترتبط بعوامل متعددة وأن أنـــواع الديناميكيـــة ترتبط بخصائص ومظاهر تختلف فيما بينها طبقا للمحددات التي سبق دراســتها ، بالإضافة إلى أن الجوانب المتشابهة في مواقف الديناميكية المختلفة تتــضح فـــي بعض المكونات ومن أمثلتها .

1- القوى المتفاعلة في الحيـــاة الجماعيـــة وارتباطهـــا بالأعـــضاء والجماعة ، المؤسسة ، والمجتمع .
2- التغيير الذي يحدث في الحياة الجماعية سواء سلبيا أم إيجابيا
3- اختلاف حيوية الجماعة وتفاعلها من موقف لآخر .
4- البناءات الداخلية والخارجية المـــؤثرة فـــي الجماعـــة وتكوينهـــا للديناميكية مثل العضوية ، المـــوارد ، البـــرامج ، والعلاقـــة بـــالمجتمع الخارجي .

خامسا: كيفية دراسة الديناميكية:

يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يدرس ديناميكية الجماعة من كافة جوانبهـــا من خلال استخدام وسائل أساسية يمكن الأستعانة بها في هذا المجال وهـــي كمـــا يلي:

اولا: استخدام الملاحظة:

يستخدم الأخصائي الاجتماعي الملاحظة في دراسة الديناميكية خلال المواقـــف المختلفة التي تتضمنها الحياة الجماعية، وتتنوع أساليب الملاحظة بين الملاحظـــة غير المقنعة والتي تستخدم فيها نظام فئوي مقنن والملاحظة المقننة بإستخدام فئات الملاحظة المقننة. (1)

والملاحظة هي الحصول علي الحقائق والمعلومات المتعلقة بكافـــة عناصـــر الحياة الجماعية وما يرتبط بها من أفعال أو أفكار أو علاقات يعبر عنها الأعضاء والأخصائي والجماعة من خلال المشاهدات الواقعية للحياة الجماعية وما تتضمنه.

---

(1) Archeat ; The Architectural Basis for Analyzing certain Aspects for special Behaviour, paperpre sented at the American psychological Association convention, N.Y., 1992,p.59.

ويمكن ان نحدد أهم الجوانب التي يهتم الاخصائي الاجتماعي بملاحظتها علي النحو التالي:

1- ملاحظة سلوك الأعضاء من خلال المشاركة في ممارسة الأنشطة وتأثيرهذا السلوك علي الحياة الجماعية مثل السلوك العداوني، السلوك السلبي، السلوك التعاوني، السلوك الأيجابي.

2- ملاحظة العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء أو الجماعة وما هي العوامل المؤثرة فيها هل هي مجرد علاقات لتحقيق إشباعات للأعضاء هل العلاقات هي الشكل الرسمي الذي ينظم حياة الجماعة؟ هل هي نتيجة عوام الضبط الاجتماعي المؤثر في الحياة الجماعية ؟ أم أن هناك علاقات رسمية وأخري غير رسمية ؟

3- ملاحظات اتجاهات الأعضاء نحو الموضوعات والأنشطة والأفكار التي تطرح في المناقشات الجماعية أو من خلال المقابلات والاجتماعات الدورية حتي يستطيع الأخصائي الاجتماعي الوصول إلي الأتجاهات الواقعية للحياة الجماعية.

4- ملاحظة التنظيم الوظيفي للجماعة حيث أن هذا التنظيم هو الوسيلة التي يستخدمها الأخصائي ما هو تأثير التنظيم الوظيفي في الديناميكية وكذلك تأثير العوامل الديناميكية الأخري في هذا التنظيم الوظيفي خلال الحياة الجماعية.

ويستطيع الأخصائي أن يحدد موضوعات ومجالات الملاحظة للديناميكية طبقاً لأهميتها، وهناك وسائل تستخدم للملاحظة في هذا المجال **نذكر منها ما يلي:**

أ- دليل الملاحظة: وهذا الدليل يتضمن أهم العناصر التي يرغب الأخصائي الاجتماعي ملاحظتها لدراسة الديناميكية ولابد أن يحدد الأخصائي فيها مواقف الملاحظة وأنواع الأنشطة التي يرتبط بها هذا الدليل.

ب- تقارير الملاحظة: وقد يقوم الأخصائي الأجتماعي أو من يكلف بالملاحظة بتسجيل تقارير خاصة بما تم ملاحظته من جوانب تتعلق بالسلوك، العلاقات، المظاهر الجماعية المختلفة، وما يرتبط بها من عوامل مؤثرة في الحياة الجماعية.

جـ- الاستجابات الموقفية: وهنا يضع الأخصائي مواقف محددة لملاحظتها ويتم وضع مجموعة أستجابات لهذه المواقف وبناء علي عدد الأستجابات وأنواعها وارتباطها بالمواقف يستطيع الاخصائي أن يصل إلي تصور موضوعي وواضح حول ديناميكية الجماعة.

ثانيا: التقارير الدورية:

يقوم الأخصائي الاجتماعي بتسجيل تقارير دورية خاصة بأجتماعات وأنشطة الجماعة ويتضمن كل تقرير دوري أجزاء إحصائية، جوانب فردية جماعية، جوانب خاصة بدور الأخصائي الاجتماعي، وتشمل تلك التقارير التحصيل والتفسير المناسب لما يدور في الجماعة أي أنها تفيد في توضيح العوامل المؤثرة في التفاعل وبالتالي في الديناميكية.

ولذلك تعتبر التقارير الدورية هي الوسيلة الرئيسية في طريقة التعامل مع الجماعات التي يمكن عن طريقها الحصول علي الحقائق والمعلومات والخبرات الواقعية كما أنها وسيلة أساسية من حيث الأخصائي الاجتماعي هو الذي يقوم بتسجيلها وكذلك باستخدامها طوال عمله مع الجماعة.

وتعتبر الاجزاء القصصية من اهم لجزاء التقرير الدوري التي يمكن الاستفادة بها في دراسة الديناميكية للأسباب الآتية:

1- يوضح الجزء القصصي تفاعل الأعضاء و الجماعة والأخصائي في المواقف التي يتم التسجيل بناء عليها وما يدور فيها من علاقات وممارسة للأدوار ومواجهة المشكلات المحتلفة.

2- يتم التسجيل في التقرير القصصي بطريقة واقعية تلقائية أي كما يحدث في الواقع الأجتماعي للجماعة لذلك فهو تعبيراً صادقاً لما يؤثر في الديناميكية الجماعية.

3- يعتبر الجزء القصصي هو الجانب الذي يتميز بالتسلسل المنطقي في نقل كافة الحوادث التي تحدث خلال الحياة الجماعية في المجالات و المواقف التي يتم التسجيل فيها، لذلك يهتم الأخصائي الاجتماعي باستخدام التقارير الدورية كأداة أساسية في دراسة الديناميكية من كافة جوانبها.

ثالثا: التقارير التقويمية:

يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يستفيد من التقارير التقويمية التي يمكن تسجيلها خلال العمل مع الجماعة منذ بدايته وكذلك عند نهاية العمل مع الجماعة، وقد يقوم بإعداد هذه التقارير أحد الخبراء في ممارسة العمل مع الجماعات، وفي بعض الأحيان يتكون فريق عمل متخصص يقوم بهذا العمل.

ويمكن ان نحدد اهم *الجوانب التي* تستخدم فيها *التقارير التقويمية* لدراسة *الديناميكية* ما يلي:

1- تستخدم التقارير التقويمية عند التعرف على الديناميكية الجماعية بصفة عامة في كافة المواقف التي مرت بها الجماعة.

2- تستخدم التقارير التقويمية عند وضع خطة جديدة وتوجه الديناميكية إلي جوانب متطورة من العمل من خلال وضع خطة التدخل المهني يمارسها الأخصائي من خلال عمله مع الجماعة.

3- تستخدم التقارير التقويمية عند حدوث مشكلات متعددة ومتتالية تهدد حياة الجماعة ويتطلب الأمر ضرورة دراسة العوامل المؤثرة في الديناميكية وتحديد طبيعة ومستوي هذا التأثير، فقد يكون حجم الجماعة أحد المؤثرات في تفكك الجماعة وكذلك قد تكون أهداف الجماعة غير واضحة ومحددة مما يضطر الأعضاء إلي الأنسحاب من الحياة الجماعية.

رابعا: المقاييس الاجتماعية:

يمكن للأخصائي الاجتماعي الاستعانة بالمقاييس الاجتماعية التي تستخدم لمعرفة طبيعة العلاقات الاجتماعية وأنواعها وكافة المؤثرات منها وما هي الموضوعات المتعلقة بها ويهتم الأخصائي الاجتماعي باستخدامه تلك المقاييس مثل المقاييس السسيومترية في مواقف ممارسة الأنشطة وأجزاء التنظيم الوظيفي للجماعة وغيرها.

ويمكن ان نوضح ان الاخصائي يستطيع ان يستخدم تلك المقاييس في المواقف التالية لدراسة الديناميكية:

1- استخدام المقاييس لمعرفة طبيعة العلاقات الاجتماعية وأنواعها قبل إجراء الانتخابات الخاصة بالجماعة.

2- استخدام المقاييس الاجتماعية لمعرفة أنواع العلاقات خلال ممارسة أنشطة معينة كالرحلات والمعسكرات وبرامج خدمة البيئة وغيرها.

3- استخدام المقاييس الاجتماعية عند حدوث مشكلات وصراعات داخل الجماعة ومحاولة معرفة شكل العلاقات الاجتماعية ومدي تأثير العلاقات المكونة في صورة الشلل، العلاقات المركزية والعلاقات المنفردة وغيرها.

4- استخدام المقاييس لمعرفة مدي النمو والتغيير الذي يحدث في الجماعة لارتباطه بالديناميكية والعوامل المؤثرة فيها حيث النمو يعبر عن التماسك والارتباط بالعلاقات الاجتماعية الإيجابية، أما التغيير السلبي في العلاقات فيعبر عن الصراعات والتنافس الهدام ومحاولات السيطرة علي الحياة الجماعية.

5- يستخدم المقاييس لمعرفة علاقة بعض البرامج والمشروعات بالبناء الاجتماعي والعلاقات المكونة بين أعضاء الجماعة .

6- يستفيد الاخصائي الذي يستخدم تلك المقاييس عند الرغبة للقيام بتطوير التنظيم الوظيفي للجماعة بمساعة الأعضاء والجماعة .

7- يمكن الاستفاده من استخدام المقاييس عند القيام بالتقومي المرحلي والنهائي في حياة الجماعة .

سادسا: تدريبات عملية حول موضوع الديناميكية بالفصل الخامس

تدريب رقم (1)

ما هي مراحل النمو للأعضاء التي تظهر فيها العوامل الآتية المؤثرة في الديناميكية بصورة واضحة ؟ تذكر مرحلة النمو(الطفولة المبكرة – المراهقة.. الخ)

العامل	مراحل النمو
خصائص الأعضاء. قواعد الضبط ووضع الحدود. القيادة داخل الجماعة.	

تدريب رقم (2)

أرادت الجماعة أن تتخذ قرارات خاصة بتنظيم معسكر خدمة البيئة واندفع العضو (أ) وأوضح أنه لا يعرف.لماذا نقوم بهذا المعسكر وأيده في ذلك معظم الأعضاء مثل س، ص، ع وقام قائد الجماعة وطلب الالتزام بالهدوء، وإلا سوف يطلب انتهاء الاجتماع علماً أن الأخصائي كان موجوداً.

قام العضو (ل) وذهب للأخصائي وطلب منه التدخل لتوضيح تلك الجوانب المتعلقة بأهمية خدمة البيئة، مشاركة الأعضاء، البرنامج، فأوضح الأخصائي أن هذه الجوانب جاء من المجلس الأعلي للشباب والرياضة وإدارة المؤسسة لا تطلب ضرورة مشاركة الأعضاء فصمت الأعضاء.

الأسئلة :

- ما هي أنواع الديناميكية في هذا المجال ؟
- كيف يدرس الأخصائي ديناميكية هذه الجماعة ؟

مثال تطبيقي للعوامل المؤثرة في الديناميكية داخليا وخارجيا

حاول أن تكتب في الخانات الفارغة ما يتناسب مع الموضوع كما يلي:

الجماعة	العوامل المؤثرة في الديناميكية الداخلية	العوامل المؤثرة في الديناميكية الخارجية	دور الأخصائي في ضوء المباديء والمهارات والأسس المهنية
جماعة الرحلات بالمدرسة الثانوية	خصائص الأعضاء.	موافقة إدارة المدرسة.	الأستماع للآراء بوجه التفاعل. مهارة استخدام وظيفة المؤسسة.

كل خانة تحصل علي درجة فيصبح مجموعة درجات الجدول يماثل عدد خانات الجدول ويتم التصحيح كما يلي:

تحديد الجماعة درجة واحدة العوامل الداخلية درجة واحدة العوامل الخارجية درجة واحدة دور الأخصائي درجة واحدة المجموع الكلى (اربع درجات)

تدريب رقم (3)

الجماعة	العوامل المؤثرة داخلياً	العوامل المــؤثرة خارجية	دور الأخصائي باســتخدام المبادىء والمهارات

تدريب رقم (4)

أراد الأخصائي أن يدرس ديناميكية جماعة أســرة العبــور بكليــة الخدمــة الأجتماعية.ما هي الأدوات التي يمكن استخدامها في الموضوعات الآتية:

الموضـــــوع	الوسيلة	أسباب الاختيار
دراسية الديناميكية في مواقف ممارسة أنشطة المعسكر.		
دراســة العلاقــات تمهيــداً لإجــراء الانتخابات الدورية.		
معرفة الجوانــب الكيفيــة والكميــة الخاصة بــالبرامج التــي تمارســها الجماعة خلال العام الماضي.		
دراســة العوامــل المــؤثرة فــي الديناميكية		

تدريب رقم (5)

أراد الاخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع (جماعة 25 يناير) أن يدرس التغيير الذي حدث للأعضاء والجماعة وتمارس الجماعة نشاطها بمركز شــباب الــسلام داخل المركز وخارجه ما هي المواقف التي يجب دراسة ديناميكية الجماعة مــن خلالها لتحديد التغيير الذي احدث ؟

الموقف الإول : ....

الموقف الثاني : ....

الموقف الثالث : ....

الفصل السادس

أخصائي العمل مع الجماعات

أولاً: التعريف بـ"خصائي العمل مع الجماعات.

ثانياً: الإعداد المهني والعلمي لأخصائي العمل مع الجماعات.

ثالثاً: المهارات الأساسية التي يجب أن يكتسبها أخصائي خدمة الجماعة.

رابعاً: دور الأخصائي في العمل مع الجماعات.

خامساً: مواقف جماعية تواجه الأخصائي في عمله.

نتناول مناقشة موضوع أخصائي العمل مع الجماعات على النحو التالي

أولاً: التعريف بأخصائي العمل مع الجماعات:

مما لا شك أن ممارسة طريقة خدمة الجماعة تتطلب وجود أخصائي اجتماعي أعد إعداداً مهنياً بحيث يستطيع أن يمارس دوره فى مساعدة الجماعة وأعضائها على النمو والتغير.[1]

يجب أن يتوفر للأخصائى الاجتماعى أن يكون مزوداً بمعارف، ومعلومات معينة ومهارات واتجاهات نفسية صالحة تساعده علي أداء مهنته.

ويستخدم الاخصائى الاجتماعي القواعد المعرفية التى حصل عليها أثناء أعداده وتدريبه فهو يستخدم معارفه المختلفة بالشخصية الإنسانية والمواقف الأجتماعية والظواهر السياسية والأقتصادية .. الخ للفهم، كما يستخدم المهارات وأساليب العمل مع العملاء من خلال إعداده المهني ويعتمد في عمله علي مجموعة من القواعد والمباديء التي ترتبط في جزء منها بالممارسة، وفي جزء آخر يقيم المهنة وأخلاقياتها ويستخدم ذلك كله لفهم العملاء ومشكلاتهم ولمساعدته علي الوصول إلي الحلول المناسبة لمشكلاتهم وإشباع حاجاتهم.

وفي سبيل تحقيق ذلك الهدف فإن عملهم يتطلب القيام بمهام ذات طابع تحليلي وآخر ذات طابع تفاعلي مستخدمين مهارات كالدراسة العملية واستخدام الأساليب الإدارية وغيرها من الممارسات التي تعتمد علي التطبيق الواقعي لمجموعة من المعارف والنظريات التي تنتمي إلي عدد كبير من فروع العلم.

ولقد وضعت الجمعية القومية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعين ميثاق شرف للممارسة (الأخصائيين الاجتماعيين) يعبر عن القيم الأخلاقية التى يعتنقها كل من ارتضى العمل بهذه المهنة وأهم ما جاء بالميثاق:

1) الإلتزام الأخلاقى بالعمل على رفاهية الأفراد والجماعات والمجتمعات وما يتطلبه ذلك من القيام بالمجهودات التى من شأنها تحسين الظروف الأجتماعية.

---

(1) أحمد فوزى الصادى ونصيف منقريوس: العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق ذكره.

2) الالتزام بعدم التفرقة بين العملاء لأي سبب من الأسـباب كالتفرقـة بسبب الجنس أو اللون أو العقيدة .. الخ والعمل أيضاً على منع أى تفرقة فى عمله لتقديم الخدمات.

3) المسئولية لها الأولوية على الأهتمامات الشخصية.

4) تحمل المسئولية لحماية المجتمع من أولئك الذين يعملون فى الممارسة فى الرعاية الاجتماعية والذين قد يؤدون إلي الأضرار بالمجتمع كنتيجة لعدم تخصصهم المهنى.

5) الإسهام بالمعارف والمهارات لتدعيم وتقوية الممارسة.

6) احترام آراء ومعارف الزملاء وخبراتهم والاستفادة منها في العمل.

وإعداد الأخصائى الاجتماعى يمثل العمود الفقرى للخدمة الاجتماعية ذلك لأنه هو الذي يضطلع بممارسة الدور المهنى ويقوم بالواجبات والمسئوليات التـى تتطلبها حركة التغيير وهذا يتطلب توفر مجموعة من العناصر.

ثانيا: الإعداد المهنى والعلمى لأخصائى العمل مع الجماعات:

يتضمن الإعداد المهنى لأخصائى العمل مع الجماعات محاور أساسية تتضمن الاستعداد الشخصى والمهنى، الأعداد النظرى.

الجانب الأول : الاستعداد الشخصي ويشمل:

الصفات الشخصية الفطرية والمكتسبة وهي كما يلي:

1) قدرات جسمية وصحية مناسبة بالقدر الذى لا يثيـر فـى العمـلاء أحاسيس الإشفاق أو الرثاء ومناسبة لقيامهم بواجباتهم نحو عملائهم.

2) أتزان انفعالى يكسب صاحبه القدرة علي ضبط النفس وإدراك الواقع والنضج الانفعالى الذى لا يشوبه نزعات تهور أو أندفاع أو بلاده أو سلوك طفلى (كالاتكالية وعدم تحمل المسئولية والغضب والاندفاعية، والعـصبية، التحيز غير المنطقى ...).

3) تنظيم معرفي عقلى مناسب، يجمع إلي جانب معارف العلوم المهنية ذكاء أجتماعياً مناسباً وبعض القدرات الخاصة مثل القدرة التعبيرية اللفظية والخاصية التصويرية.

4) قيم أجتماعية تسمح له بالتحلي بسمات أخلاقية سوية، والتحكم في نزعاته، وأهوائه الخاصة وإن كان إنسان يعيش حياة الناس تصادفه بالضرورة مشكلات وعقبات إلا أنه قادر على السيطرة عليها وفصلها جانباً حينما يتصدي لمساعدة الآخرين، ومن أبرز هذه القيم سعة الصدور حب الآخرين والاجتماعية والسلوك اللاأرادي، والبعد عن السلوك الانتقامي أو التهكمي في علاقاته بالآخرين .... الخ.

وفي إطار ما سبق فإن الاستعداد الجيد إذا ما توفر له الإعداد السليم لأمكن تخريج أخصائيين اجتماعيين قادرين على تحمل مسئولياتهم وفقاً لأيديولوجية هذه المجتمعات. والعكس صحيح بمعني أنه مهما توفر من إعداد للأخصائي الاجتماعي فأن ذلك لا يكون مجدياً ما لم يتوفر الاستعداد الشخصي، ذلك لأن شخصية الأخصائي لها تأثير كبير في دوره المهني.

لهذا كله فان كليات ومعاهد الخدمة الأجتماعية في جميع أنحاء العالم تعقد اختبارات قبول للمتقدمين إليها تصطفي خلالها العناصر الصالحة وتتولاهم بالعناية والإعداد طوال فترة الدراسة.

ولهذا فإن الأمر يتطلب النظر فى أسلوب قبول الطلاب فى معاهد وكليات إعداد الأخصائي الأجتماعى فى مجتمعاتنا حيث أن الأساليب المتبعة فى التحاق طلاب الخدمة الأجتماعية لا يمكن أن يتمشى مع المواصفات الضرورية للأخصائي الأجتماعي الذي يستطيع أن يسهم بفاعلية في إحداث التغيير ومواكبة التغير.

الجانب الثاني : الإعداد المهنى ويشمل:

1) أن يزود بقاعدة علمية واسعة من العلوم الإنسانية المختلفة وخاصة، علم النفس الأجتماعي والأقتصادي والإحصاء والتشريع .... إلخ.

2) دراسة شاملة للخدمة الأجتماعية ماهيتها وفلسفتها وطرقها المختلفة بمفاهيمها وعملياتها المتعددة.

3) تدريباً عملياً يخضع لأشراف مؤسسي ومعهدي يكسب الممارس خبرة عملية تربط النظرية بالتطبيق لتكوين المهارات الأساسية للمهنة.

والمهارة ركيزة أساسية لمهنة تعتمد أساساً على تأثير فرد وهو الأخصائي الاجتماعي فى عميل (فرد أو جماعة أو مجتمع) تأثيراً هادفاً وهذه المهارة لكى تنمو لابد من توافر الاستعداد والتعليم والتدريب.

ولقد أقرت جميع المؤتمرات التى ضمت المسئولين عن تعليم الخدمة الاجتماعية فى العالم ومنها مؤتمر مقديشيو ولاهور، وميونخ مجموعة من الأسس العامة التى يجب أن يتضمنها أي منهج لإعداد الأخصائي الاجتماعى بأنه لا يمكن إعداد الأخصائي الاجتماعي بصورة فعالة إلا عن طريق منهج قائم على ربط ما هو نظرى فيما هو عملى وبالتالى أن يكون أساس هذا – المنهج المعرفة الأساسية لممارسة الخدمة الأجتماعية ممارسة عملية ومساعدة الطالب على شرح وفهم الفلسفة والاتجاهات بواقع مجتمعهم ليتم تزويده بموسوعة من الذبرات والمهارات تجعلها صالحة لمزاولة عمله من خلال عملية منظمة تهدف لتحسين مستوي معين من الكفاءة وحسن الأداء. وفى هذا الصدد يقول " الفريد كان AlfreD. Kahn" فى دائرة معارف الخدمة الاجتماعية.

ولابد أن يسعى القائمون على معاهد وكليات تخريج الأخصائيين الاجتماعيين لإبراز إطار نظري خاص بالخدمة الأجتماعية وقد خطت الخدمة الاجتماعية فى مجتمعاتنا خطوات جادة فى هذا الأطار ولا يعنى ذلك العزلة عن بقية العلوم الأجتماعية أو المهن ولكن لابد من التكامل بين العلوم الأجتماعية والخدمة الاجتماعية مع الاحتفاظ للمهنة بكيان مستقل فى أسلوب وتكتيك التناول للمشكلات والمواقف المختلفة.

وبالاضافة إلي ما سبق يجب ان يتحلى الاخصائى الصفات الآتية:

1) معرفة تامة ودراية بطريقة خدمة الجماعة وعملياتها.

2) مرانا وخبرة فى بعض ميادين خدمة الجماعة.

3) أهتماماً كبيراً وتحمساً مبنياً عن أقتناع لطريقة خدمة الجماعة.

4) مقدرة على إقناع الآخرين بأهمية طريقة خدمة الجماعة ودورها فى المجتمع.

5) مقدرة على أكتساب مهارات ضرورية للارتقاء بها واكتساب اتجاهات صالحة ولازمة لعمله.

6) مقدرة على تعليم الغير مهارات واتجاهات ومعلومات معنية.

7) مقدرة على فهم سلوك الأفراد والجماعات، والتخطيط لإشباع احتياجات الأفراد فى الجماعات واحتياجات الجماعات أيضاً.

ويبذل أخصائي الجماعة جهده في تفهم أغراض خدمة الجماعة والوصول إلي تحقيقها لكي يتمكن من مساعدة الأنواع المختلفة من الجماعات حتى تقوم بوظيفتها بصوررة تسمح لكل من عملية التفاعل الجماعى، وألوان – النشاط التى يتضمنها البرنامج بالمساهمة فى تنمية الشخصية وتحقيق – الأهداف الاجتماعية المبتغاه – ويعمل الأخصائي الاجتماعي على توفير المناخ الصالح للنمو الشخصى وفقاً لما تسمح به قدرات الفرض وحاجاته، كما يساعد الفرد على التكيف مع الأفراد الآخرين ومع الجماعات المختلفة ومع المجتمع وذلك بتوجيه دوافع الفرد بحيث يجعل منه قوة فعالة وعضواً نافعاً في تقدم مجتمعه وتغييره، وتبصير الفرد بحقوقه الشخصية وحدود قدراته وإمكانياته إلي جانب إعترافه وتسليمه بحقوق وقدرات الآخرين واختلافهم.

ويشجع أخصائي الجماعة الأعضاء على المشاركة فى حياة الجماعة ليتم التأثير المتبادل لكى تكون القرارات التى يتخذها الجماعة نتيجة الإدراك والتعاون وتبادل الآراء، والأفكار بما يسمح بإيجاد وتقوية العلاقات واكتساب صفات المواطنة الصالحة. وتستند تطبيق خدمة الجماعة إلي دراسة كاملة لسلوك الفرد والجماعة والظروف الاجتماعية وطبيعة العلاقات السائدة وهو في ذلك يستخدم مهاراته المهنية فى قيادة الجماعة مع إهتمامه ببرامج وأنشطة الجماعة التى تتيح الفرصة للأعضاء كى يتفاعلوا تفاعلاً يسمح بإكتساب الخبرات والتجارب الجديدة التى تتمشي مع قيم المجتمع وثقافته.

ويستخدم الأخصائي في كل ذلك علاقته المهنية بالجماعة وأعضائها ومعرفته بالبرنامج وتفهمه للفرد والعملية الجماعية بطريقة علمية من خلال برنامج مخطط، مدركاً مسئوليته عن نمو الفرد ونمو الجماعة التى يعمل معها. ويستفيد أخصائي الجماعة فى عمله من نظريات العملية الجماعية التى ترتكز عليها طريقة خدمة الجماعة والتى أوردتها"جيزلا كونبكا Gisela Konopka" فيما يلى:

1- العميل فى خدمة الجماعة ليس عميلا فحسب، بل أنه في نفس الوقت عضو فى الجماعة، كذلك فالعلاقة المهنية فى خدمة الجماعة ليست علاقة فرد بآخر فحسب كما هو الحال في خدمة الفرد وإنما هى شبكة من العلاقات تتأثر بعوامل مختلفة.

2- بالأضافة إلي البند السابق فهناك العلاقات المتبادلة بين أعضاء الجماعة بعضهم ببعض وهي ليست علاقة استاتيكية ثابتة وإنما علاقات دينامية تتغير من وقت إلي أخر ومن موقف إلي أخر، وهذه العلاقات المتغيرة هى ما يسمي بالعملية الجماعية.

وتعرف "مارجور مورقى Margry . M" العملية الجماعية بأنها كل التفاعلات الجماعية والنمو والتغييرات التى تحدث فى حياة الجماعة.

3- يجب على أخصائي الجماعة أن يعمل على أحداث التكامل بين ديناميات الجماعة، وبين تفهمه للفرد، مع مراعاة أن هذا التكامل لا يمكن أن يتم إلا بالتعاون المنسق والاستفادة الكاملة مع العلوم المختلفة.

ولقد قام كل من "مظهر شريف وايرك فروم" فى علم النفس الاجتماعى بمحاولات في هذا الإطار يمكن الاستفادة منها.

4- ومن أمثلة العمليات الجماعية ما يلي:

أ- تواجد عضو مع عضو آخر يتيح للعضو الفرصة للتعبير عن رأيه.

ب- مساندة الجماعة للعضو تساعده على تكوين فكرة جديدة عن نفسه من خلال رؤية الجماعة له.

ج- مساعدة الجماعة للعضو على الواقعية وتعديل أفكاره الخاطئة عن نفسه وعن قدراته.

5- يتعامل أخصائي الجماعة عادة مع الجماعات الأولية التى تكون بينها العلاقات مباشرة تسمح لكل عضو بالأحساس بفرديته، وذاتيته، كما أن أخصائيي خدمة الجماعة غالباً ما يعملون مع جماعات قد تكونت من قبل عمل الأخصائى معها وعليه أن يبدأ العمل من حيث هي (الجماعة).

6- قد تتكون الجماعات حول سمات معينة أو نوع معين من السلوك أو محور اهتمام مشترك.

7- تتحدد ديناميات العملية الجماعية بواسطة نوع وكيفية التفاعل بين الأعضاء والذي يؤثر بدوره على العلاقة داخل الجماعة والتي يمكن دراستها بواسطة السوسيومترى الذى ابتكره "مورينو" والذى من خلاله يمكننا معرفة العشيرات، والقادة، والمعزولين.

أ- بالنسبة للعشيرات أو الشلل فأنها من فردين أو ثلاثة أو أكثر من أعضاء الجماعة، ويجب أن يتقبل أخصائي الجماعة كظاهرة طبيعية فى حياة الجماعة وعليه أن يتعامل معها حتى يحدث التكامل بين العشيرات وبين الجماعة ككل، وقد تكون العشيرة ذات خطورة على حياة الجماعة بل وعلى الأعضاء المكونين لها أنفسهم عندما تبدأ العشيرات فى الأنفصال عن الجماعة أو عندما تتعارض أهدافها مع أهداف الجماعة وقد تنقلب إلي حزب فيكون أسلوبها الصراع بدلاً من التعاون.

ب- بالنسبة للعضو المنعزل فعلي الأخصائي أن يعرف السبب فقد يكون مهملاً أو منبوذاً عن الجماعة رغم أستمرار عضويته لها.

والعضو المنعزل أو المهمل عن الجماعة هو الذي يعزل نفسه عن سائر الأعضاء فى الجماعة رغم أن الجماعة تتسامح معه. أما العضو المنبوذ فهو ذلك العضو الذى يحاول بقوة أن يندمج في حياة الجماعة الكلية رغم عزلته عنها أي أنه يحاول أن يتقبل أعضاء الجماعة والجماعة ككل ولكن الجماعة تصده، وقد يكون سبب هذا راجعاً إلي العضو نفسه كإصرارة الطفيلي على مخالطة الآخرين باستمرار أو إثارته المستمرة للشغب، وقد يعزي هذا الموقف إلي مناخ الجماعة فالعضو المتفوق مثلاً قد تحقد عليه الجماعة، تعزله، كما أن العضو الذي يخرج عن قيم الجماعة قد تعزله الجماعة وتنبذه.

وقد يكون العضو المنعزل أو المنبوذ كبش الفداء للجماعة وفى هذه الحالة لا ينبذ بسبب يرجع إلي ذاته ولكن لإسقاط الجماعة عدوانه عليه، وغالباً ما يكون هذا الأسقاط الجماعى لا شعوري، وعلي الأخصائي أن يدرس ذلك بفهم ووعي حتى يستطيع أن يهيئ مناخاً صالحاً لنمو الأعضاء والجماعة.

جـ - أما القيادة في الجماعة فإنها تتعلق بغرض الجماعة التى تحاول تحقيقه فى موقف جماعة معين تلك هى القيادة الموقفيه التى تغير فى حياة

الجماعة من موقف لآخر كما أن العديد من الأشخاص ذوى السمات المختلفة يقومون من موقف لأخر بأدوار قيادية وهذا ما أكدته "هيليني جنيجنز" Helen Denningz فى كتابها " القيادة، والعزلة.

والأخصائي لا يأخذ دور القيادة فى المفهوم الحديث لخدمة الجماعة ولكنه يساعد الجماعة على أختيار قادتها ذلك لأن طبيعة عمل الأخصائي كشخص مساعد معين من قبل المؤسسة لمساعدة الأعضاء، فقيادته قيادة مهنية، أما قائد الجماعة "القيادة الطبيعية" فهو أحد أعضاء جماعة تتميز بصفا معنية فتختاره الجماعة ليكون قائداً لها.

وعلى ذلك فأخصائي الجماعة ليس قائداً ديمقراطياً "بالانتخاب أو الاختيار من قبل أعضاء الجماعة" ولكنه أخصائي اجتماعي يستخدم الأسلوب الديمقراطي، فهو إذن لا يستمد سلطته من الجماعة لأنها لم تقم بأختياره وإنما يستمد سلطته من المؤسسة وفى بعض المواقف الأستثنائية عندما لا يكون للجماعة قائداً فيتولى الأخصائي هذه المسئولية بهدف تكوين القيادة فى الجماعة.

وأخصائي الجماعة ليس عضو فى الجماعة فهو لا يشترك فى نشاطها لإشباع ميوله ورغباته لأنه إن فعل ذلك سينسي دوره المهنى كمساعد ومعين، بل أنه يمثل المؤسسة ومعين من قبلها لمساعدة الأعضاء على النمو والتغيير وتحقيق الأهداف الأجتماعية المبتغاة، وهناك بعض الأستثناءات التى يشترك فيها الأخصائى فى أنشطة الجماعة ويكون ذلك بهدف تعليم نشاط معين للأعضاء أو أنه سيحل مشكلة معينة من خلال أشتراكه أو عندما يكون ذلك لدراسة سلوك معين، أو عندما يرى أن أعضاء الجماعة راغبين فى دلك على أن يكون ممارسته واشتراكه فى أنشطة الجماعة اشتراكاً مهنياً واعياً حتى لا يستهويه النشاط فينسى دوره المهنى كمساعدة ومعين.

8- لكى يتفهم أخصائى الجماعة سلوك العضو يستحسن أن نتعرف على الدور الذى يقوم به العضو فى الجماعة فى موقف معين وتحدد الجماعة هذا السلوك الموقع فى إطار الثقافة العامة للمجتمع، مع مراعاة أن العضو يقوم بعدة أدوار في نفس الوقت بالنسبة للموقف وقد يحدث ما يسمي بنزع

الأدوار ، أو إطفاء الدور أي أن الدور ليس له أي وجود أو أثار يمكن أن يجعل الآخرين يهتمون به بالقدر المناسب .

9- والجماعة ليست مجرد تواجد مجموعة من الأفراد، ولا ينطلق عليهم جماعة إلا إذا تمكنت من إقامة علاقات بين الأعضاء تعتبر بمثابة قوة أو رباط يجذبهم معاً وأن يكون بينهم إحساس بالأنتماء إلي الجماعة ويسمى هذا الأحساس بالانتماء إلي الجماعة (رباط الجماعة).

وتتغير هذه الرابطة بتغير الزمن وهى ليست ثابتة وإنما فى تغير، فقد تقوى أو تضعف على مر الزمن، والجماعات الطبيعية تبدأ عادة بروابط معينة أما الجماعات المكونة فأنها عادة فى الفترة الأولية من حياتها لا تشعر بهذا الرباط ولا يعنى هذا أن الرباط الضعيف يشير إلى خبرة جماعية محددة.

10- يهدف أخصائى الجماعة إلي أقامة رباط بين أعضاء الجماعة يوفر لها دفئه وطمأنينة، ويسمح بالتحرك بحرية نسبية إلي الجماعة أو بعيداً عنها، وتتفاوت درجة شدة هذا الرباط تبعاً لنوعية أهداف كل جماعة.

11- الجماعة التى تمكنت من إقامة رباط قوى بين أعضائها يصعب عليها تقبل وافد جديد، لذلك فالعضو الجديد في مثل هذه الجماعة يستحق أهتماماً خاصاً من جانب الأخصائي الاجتماعى ذلك لأن هناك قانوناً أساسياً للجماعات يعتبر أن كلية الجماعة " الجشطلت" يتغير عندما يدخل الجماعة عضو جديد فقد تحول عليه الجماعة مشاعرها بالقلق أو مشاعرها العدوانية. وإذا كان العضو الجديد يتمتع بمهارة معينة تخدم أهداف الجماعة فأنها تحول إليه آمالاً عظيمة.

12- ونتيجة للتفاعلات داخل الجماعة يتغير كل عضو باستمرار نتيجة لهذا التفاعل وكل فرد يحاول أن يتعرض للتغيير غير أنه فى نفس الوقت يقاوم التغيير ويقابل ذلك عند الجماعة عمليات النزاع، وحل النزاع فى الجماعة، والجماعة التى لا ينشأ فيها أختلاف الرأى تشبه الجماعة الميتة

وقد يعزى هذا إلي ألغاء فردية الأعضاء، أو ادعاء الجماعة بتماسكها لتخفى أسباب الشقاق الكامنة فيها. كما أن الجماعة التى يعتريها صراع مستمر لا تنجح فى تلك المواقف وذلك قد يرجع إألى أنها لا توفر إشباعاً للأعضاء الذين يظلون

فى حالة عدم الطمأنينة والعدوان، وحل النزاع فى الجماعة من المهام الأساسية لأخصائي الجماعة، ومن أشكال حل النزاع داخل الجماعة:

أ- أنسحاب العضو من الجماعة.

ب- استلام عدد من الأعضاء لسيطرة باقي الجماعة.

جـ- حكم الأغلبية للجماعة، وسيادة الأغلبية فى الأقلية.

د- خضوع الأقلية لرأى الأغلبية.

هـ - التوفيق Conparise بحيث لا يحقق الفريقين المتنازعين أهدافها بل يتنازل كل طرف عن بعض أهدافه ليتم اللقاء فى منتصف الطريق.

و- التكامل ويتم إذا تدبر كل من الفريقين المتنازعين الموقف وتولدت لدى كل منها رغبة فى التوصل إلي قرار مشترك.

ثالثاً: المهارات الاساسية التى يجب ان يكتسبها أخصائى خدمة الجماعة(*)

يعرف قاموس "وبستر" المهارة" معرفة وخبرة ومقدرة على التنفيذ والأداء.

أما "هيلين" فيليبس"Helen U Phillips فتعرف المهارة فى **خدمة الجماعة بأنها**: " المقدرة على العمل فى عملية مع جماعة لتحقيق هدف واضح معين وقد حددت "هيلين" المهارات الأتية باعتبارها لأزمة وضرورية لأخصائى خدمة الجماعة:

المهارة الاولى : المهارة فى استخدام وظيفة المؤسسة

Skill in using agency function

أن وظيفة مؤسسة خدمة الجماعة هى توفير الخبرات الجماعية التى تساعد الجماعة على النمو، كما أن وظيفة المؤسسة نابعة من المجتمع الذى تخدمه ومرتبطة به.

ويجب على الأخصائى الاجتماعى أن يدرك بالضبط وظيفة المؤسسة التى يعمل فيها وعلاقتها بالمجتمع الذى تخدمه – ثم عليه أن يستخدم تلك الوظيفة كأداة هامة لمساعدة الجماعة على النمو وذلك يتضمن مساعدة الأخصائى للجماعة على

(*) أحمد فوزى الصادى ونصيف فهمى منقريوس: العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق، القاهرة المكتب الجامعى الحديث، 1980، ص.ص :34 – 52.

تفهم وتقبل وظيفة المؤسسة والحدود التى تصنعها والتى يجب عليهـا تخطيهـا. بمعنى أن الجماعة يجب أن تلتزم بوظيفة المؤسسة وأن تكون أغراضها متمـشية مع أغراض المؤسسة.

وأخصائى خدمة الجماعة يعتبر ممثلاً للمؤسسة أمام الجماعة منفذا لـسياستها كما أنه يعتبر إحدى وسائل توصيل خدمات المؤسسة إلي الأعضاء.

والأخصائى يستمد سلطته من تمثيله للمؤسسة أمام الجماعة وتشتمل المهـارة على العمليات الأتية:

أ- عملية قبول الاعضاء بالمؤسسة: The intake process

ويتبع الأخصائى فى قبول الأعضاء كافة إجـراءات القبـول التـى تـضعها المؤسسة ويناقش الأخصائي العضو فى نوع الخدمة التى يتوقعها من المؤسسة كما أنه يوضح له ما تستطع أن تؤديه له المؤسسة ومسئوليات العضوية بالمؤسسة.

وينتج عن تلك العملية أن يبدأ العضو فى تفهم المؤسسة وإدراك وظيفتها كمـا أن مشاعر العضو تجاه المؤسسة تبدأ فى التكوين وإذا أراد الاخصائى المقابلة بينه وبين العضو على نحو سليم تبدأ تلك المشاعر فى أن تصبح إيجابية.

ب- عملية ربط الجماعة بالمؤسسة:

Connecting the group with the agency

وذلك يعنى أنه عندما تبدأ الجماعة فى الاستفادة مـن خـدمات، وإمكانيـات المؤسسة لا تكون قد أخذت بعد فكرة سليمة عن المؤسسة ووظيفتها وإمكانياتهـا والحدود التى يجب أن تراعيها الجماعة. فعلى الاخصائى أن يحاول باستمرار عن طريق البرامج وربط الجماعة بالمؤسسة وذلك بمساعدتهم على تفهم وإدراك نوع السلوك الذى توافق عليه المؤسسة ونوع السلوك الذى لا توافـق عليـه وبـذلك يكتسب الاعضاء تعرفاً أكثر بالمؤسسة.

جـ - عملية مساعدة العضو عن طريق الجماعة:

Serving the individual through the group work process

تتضمن وظيفة مؤسسة خدمة الجماعة مساعدة الأعضاء فى جماعات ولـذلك فعلى الأخصائى أن يحاول أن يحقق الوظيفة باتصالاته المستمرة بأفراد الجماعـة

خارج اجتماعات الجماعة، يبدى اهتمامه الأساسي بالأفراد ينصب عليهم أثناء ممارستهم لنشاط الجماعة، لذلك فيجب أن يستغل الأخصائي خبراته ومهاراته لمساعدة الجماعة على النمو في نفس الوقت لمساعدة كل عضو في الجماعة الاستفادة من النشاط الجماعي، أما المقابلات التي تتم بين الأخصائي والعضو خارج الجماعة فتعتبر هامشية بمعنى أن تلك المقابلات توضح على هامش الجماعة وليست منفصلة عنها.

د- عملية التحويل: The referral process

كثيراً ما يصادف الاخصائي عضواً يعاني من مشكلة لا يدخل علاجها ضمن وظيفة المؤسسة، ولا يعني ذلك تخلى الأخصائي عن العضو بل عليه أن يساعد العضو على الألتحاق بمؤسسة أخرى تستطيع أن تساعده.

ويتبع الاخصائي الخطوات الاتية في عملية التحويل:

1) يحدد الأخصائي للعضو المؤسسات التي تستطيع أن تساعده.

2) يساعد الأخصائي العضو على اختيار المؤسسة التي ستساعده.

3) يحرر الأخصائي خطاب تحويل العضو إلي المؤسسة ويسلمه له.

4) يقم العضو بالاتصال بالمؤسسة وتقرير عما إذا كان يقبل الاستفادة من خدماتها أم لا.

5) إذا أحتاجت المؤسسة الأخري لبعض المعلومات عن العضو فيجب على الأخصائي أن ينقل إليها المعلومات الضرورية والمتعلقة بالمشكلة بحيث يطلع عليها العضو ويوافق عليها.

6) إذا أضطرت استفادة العضو من خدمات المؤسسة الأخرى الانقطاع عن اجتماعات الجماعة لبعض الوقت فيجب على الأخصائي أن يخطر الجماعة بعد أخذ موافقة العضو بتحويله على المؤسسة الأخرى بدون الخوض في التفاصيل.

7) يساعد الأخصائي العضو بعد أتمام أستفادته من خدمات المؤسسة الأخرى على العودة إلى الجماعة والتكيف معها واحتلال المكانة اللازمة به فيها.

8) إذا تعرض العضو لمشكلات مع الجماعة بسبب تحويله على المؤسسة الأخرى فيجب على الأخصائى مساعدة الجماعة والعضو على التغلب على تلك المشكلات وعدم مناقشة موضوع التحويل بعد ذلك أو أثارته.

المهارة الثانية : المهارة فى الاتصال بالمشاعر:

Skill in communication of feeling

وتتضمن هذه المهارة بعض الاعتبارات الهامة:

أ- مشاعر الاخصائى: The worker`s feelings

تتضمن مشاعر الأخصائى ناحيتين أحدهما تلقائية والأخرى موجهة فالمشاعر التلقائية للأخصائى تتبع منه كشخص وهى تتضمن جانبين أحدهما إيجابى والأخر سلبى والمشاعر الإيجابية مثل الثقة فى النفس الحب، أما الشاعر السلبية فمثل التخوف والكراهية والتحيز.

لذلك كان يجب على الأخصائى كشخص مهنى أن يوجه ويضبط مشاعره حتى يسيطر على ذلك الجانب السلبى، فمشاعر الأخصائى نحو العضو والجماعة يجب أن تكون مشاعر حب وتقبل، ولكن إذا كره الأخصائى العضو أو الجماعة لسبب أو لآخر فأنه يكون بذلك قد تخلى عن دوره المهنى وعليه أن يكتسب بصيرة فى مشاعره تمكنه من تحليلها وفهمهما بأمانة ثم إخضاعها لتوجيهه حتى تسير فى الحدود التى تضعها لها إلتزاماته المهنية.

ب- مشاعر اعضاء الجماعة: The group member`s feelings

أن مشاعر عضو الجماعة تشتمل أيضاً على جانبين أحدهما أيجابى والآخر سلبى، والمشاعر الأيجابية مثل تقبل الأعضاء والجماعة، تقبل الأخصائى والمؤسسة، أما المشاعر السلبية فمثل كراهية عضو في الجماعة أو الجماعة أو العداء الموجه للأخصائى.

وواجب الأخصائى هو مساعدة العضو أن يتفهم ويتقبل تلك المشاعر بعد تفهمها – كما أنه يساعد العضو على التعبير عن مشاعره بطريقة سلبية.

فعلى سبيل المثال إذا وجد الأخصائى أن عضواً يحاول أن – يعتدى عليه بأي وسيلة باستمرار عندئذ يجب على الأخصائى أن يحاول معرفة مغزى سلوك

العضو، فربما كان عداؤه موجهاً إلى الأخصائى أن يحاول معرفة مغزى سلوك العضو، فربما كان عداؤه موجها إلي الأخصائى كمصدر للسلطة نتيجة لخبرات سيئة مع الأب أو بديلة أو سلطة أو أخصائى سابق، وإذا تأكد الأخصائى من نتيجة تحليله فعلية أن يحاول بلباقة، أن يكتسب العضو بصيرة فى سلوكه والمرحلة التالية لذلك هى مساعدة العضو على تقبل مشاعره إذا أن العضو قد يتعرض لارتباك شديد إذا ووجه بحقيقة مشاعره وإذا نجح الأخصائى فى ذلك فعليه بعدئذ أن يساعد العضو على التحكم فى مشاعره وتوجيهها وذلك لا يتم بسرعة فعلى الأخصائى أن يتمشى مع قابلية العضو للتغير، وطوال فترة التغير يساعد الأخصائى العضو على التعبير عن تلك المشاعر السلبية بطريقة سليمة مقبولة حتى للعضو التحرر منها ولا يتعرض لكبتها أو لكبحها.

جـ- مشاعر الجماعة: Group Feeling

أن الجماعة لا تتكون من مجموعة من الأعضاء بل أن لها خصائصها المنفصلة عن خصائص الأعضاء كأفراد، كما أن لها ذاتها وكيانها وعلى ذلك فلا يمكن البتة اعتبار مشاعر الجماعة كمجموع حسابى لمشاعر الأعضاء المكونين لها، إذ أن مشاعر الجماعة تختلف أختلافاً بيناً عن مشاعر أعضائها رغم أنها فى الأصل ناتجة عن تفاعل تلك المشاعر وهذه الظاهرة معروفة بأسم التطور الانبثاقى، فالعناصر المكونة لأي مركب كيماوى لا تعطى ذلك المركب خصائصه، بل أن المركب الكيماوى خصائصه المختلفة تماماً عن خصائص العناصر المكونة له، وعلى هذا القياس فأن مشاعر الجماعة هى حصيلة مشاعر الأفراد غير أنها مختلفة تماماً عنها ولها خصائصها وسماتها المميزة لها.

وعلى الأخصائى أن يحاول أن يتفهم مشاعر الجماعة ويدرس، دوافعها ويحاول أن يتعامل معها بطريقة موضوعية فيتقبل مشاعر الجماعة دوافعها ويحاول أن يتعامل معها بطريقة موضوعية فيتقبل مشاعر الجماعة مهما كان نوعها ومهما كان الدافع إليها، ثم يحاول أن يكسب الجماعة بصيرة فى مشاعرها ويساعدها على تنمية العناصر الأيجابية فى تلك المشاعر وعلى تقويم النواحى السلبية فيها وعلى التعبير عن مشاعرها بطريقة مقبولة.

فعلى سبيل المثال يرى كثير من علماء علم النفس الأجتماعى أن ثمة كمية من العدوان تنشأ تلقائياً مع تكوين الجماعة، فعلى الأخصائى أن يتعرف بتلك الحقيقة ويتقبل عداء الجماعة – ويدرس كيفية تعبير الجماعة عن ذلك العداء ويحاول أنى يكسب الجماعة بصيرة بذلك العداء بطريقة مقبولة كأن يتيح للجماعة الفرصة للعمل (ضد) الطبيعة فى مشروع خدمة عامة وبهذه الطريقة يساعد الجماعة على تفريغ تلك المشاعر العدوانية بطريقة سليمة.

المهارة الثالثة : المهارة فى استخدام واقع الزمن الحاضر:

Skill in using the reality of the present

يعتبر الزمن الحاضر هو البعد الزمنى الرئيسي الذى يساعد فيه الأخصائى الجماعة وأعضائها لتحقيق أغراضهم.

وتعتقد "هيلين" فيليس" فى أهمية الزمن الحاضر متأثرة بآراء " Otte Rank" التى تدحض آراء " فرويد" ولا تهتم بالماضى وتركز فقط على الزمن الحاضر على أساس أنه المجال الوحيد للحياة النفسية.

ولا يعني ذلك إنكار الماضى إنكاراً تماماً، ونفى تأثيره على سلوك الفرد أو الجماعة فى الوقت الحاضر، فالماضى يؤثر حقاً فى السلوك الحالى غير أن الاختلاف ينصب حول عمق ذلك التأثير ومداه.

ومن رأى "فرويد" الرجوع إلى الماضى تماماً لفهم السلوك الحالى أى أن الحاضر ما هو ألا استمرار للماضى، والبقاء للماضى فقط إذ أنه يعيش فى الحاضر وعلى ضوئه نستطيع أن نتنبأ بالمستقبل.

ومن رأى "رانك" إلا نتوغل إلي هذا الحد فى الماضى وأن نركز على كيفية تغيير واستخدام الفرد أو الجماعة لخبرات الماضى فى الحاضر، أى أن فهم الماضى لا يتم منفصلاً عن الحاضر بل متصلاً بهن وعلينا، أن نتنبأ بالمستقبل فى ضوء الحاضر أيضاً.

فالحاضر هو مكان التقاء الماضى بالمستقبل:

ولذلك فعلى الأخصائى ألا يرجع إلى سجلات الأخصائى السابق عن الجماعة أو أفرادها إلا للضرورة ولفهم ماضى الجماعة فى ضوء سلوكها الحالى.

وقد يقع الأخصائى خصوصاً إذا كان مبتدئا أو غير مدرب تدريباً كافيـاً فـي خطأ فهم سلوك الجماعة الحالي فى إطار خبراتها الماضية وعلـى ذلـك يتوقـع الأخصائى للجماعة أنماطاً سلوكية على ضوء فكرته عنها.

من سجلاتها القديمة، وربما تصرف الأخصائى فى ريادته للجماعة على ضوء تلك الأفكار الخاطئة أو ربما كرر نمط ريادته الأخصائى السابق للجماعة. وقـد يرى الاخصائى أعضاء الجماعة كما كانوا منذ سنين خلت ثم يفاجأ الأخصائى بأن هؤلاء الأعضاء قد تغيروا فى الوقت الحالى إلي حد كبير عنهم فـى الماضـى، وربما إلي أحسن أو أسوء. لذلك فيجب على الأخصائى أن يتفهم الماضى بالقـدر الذى يساعده على زيادة الجماعة فى الوقت الحالى بكفاءة أفضل بحيث لا يفـصل الماضى عن الحاضر وينتقى من خبرات الماضى تلك التى مازالت تعـيش فـى الحاضر وتؤثر فيه.

المهارة الرابعة : المهارة فى استثارة واستخدام علاقات الجماعة:

Skill in stimulating and using group realtions

تعتبر المهارة فى أستثارة واستخدام علاقات الجماعة من أهم سـمات طريقـة خدمة الجماعة، ويستخدم الأخصائى تلك المهارة لمساعدة الجماعة علـى النمـو الأجتماعي.

وتتضمن تلك المهارة ما يلى:

أ- علاقة الجماعة كبؤرة اهتمام لعملية خدمة الجماعة:

"Group relation as the focus for social group work process"

يعمل أخصائى خدمة الجماعة على مساعدة كل عضو فى الجماعة على أقامة علاقات اجتماعية مع سائر أعضاء الجماعة حتى يحتل مركزاً فى الجماعة يتفـق مع قدراته وإمكانياته.

يجب أن يدرك الأخصائى أن العلاقات المتبادلة بين أعضاء الجماعة تلقائيـة بمعنى أنه لا يتسبب في حدوثها بل عليه دراستها كظاهرة وفهمهـا واسـتخدامها حتى يحقق للجماعة والأعضاء النمو المنشود.فالعلاقات الاجتماعيـة بالجماعـة يتعامل معها الرائد المهنى بطريقة بناء، وعليه أن يتزود بالمهارة التى تمكنه مـن

أستخدام تلك العلاقات الاجتماعية كقوة ديناميكية تعمل علـــى تنميـــة الجماعـــة. وبالأضافة إلي واجب الأخصائي في مساعدة كل عضو علي أن يحدد له المكـــان الملائم في نسيج علاقات الجماعة، فعليه بالأضافة إلي ذلك أن يعمل علي تـــوازن العلاقات الأجتماعية فى الجماعة ككل بحيث يضمن توزيع تلك العلاقـــات بـــين الأعضاء فى نمط يكفل للجماعة وحدتها.

وعلى الأخصائى أن يكون مدركاً لاحتياجات كل عضو فى الجماعـــة حتـــى يساعده على أقامة علاقات سليمة بالآخرين، وعليه ألا يحاول الاهتمـــام الزائـــد بعضو معين بحيث يعرقله ذلك عن إعطاء الأهمية اللازمـــة لـــسائر الاعـــضاء والجماعة.

ب- استخدام البرنامج كوسيلة لتقوية العلاقات الجماعية:

"The use of program to strengthen group relations"

تزداد العلاقات الاجتماعية بين أفراد الجماعة قوة كلما التفـــوا حـــول هـــدف مشترك، وعلى ذلك فيستطيع الأخصائى مساعدة الجماعة على أختيار تلك البرامج التى تعمل على توحيد جهود الجماعة لتحقيق أهداف مشتركة، إذ أن كل عضو فى الجماعة يساهم ويشترك فى عملية وضع وتنفيذ البرنامج يشعر أن البرنـــامج قـــد أصبح ملكاً للجماعة وأنه مرتبط بها وعلى ذلك يبذل العضو جهده فى تناسق مـــع جهود الآخرين لتحقيق الهدف المشترك.

فعلى سبيل المثال وجد أخصائى خدمة جماعة أن أعضاء جماعة ما لا تربطهم ببعض علاقات اجتماعية وثيقة وأن الجماعة تميل إلي التنـــافر والتفكـــك ووجـــد الأخصائى أن أجراء عملية انتخاب أمر صعب إذ أن تلك العملية أوضحت عـــدم تقبل الجماعة لأى من أعضائها ليتحمل مسئولية قيادته وأن الجماعة قد أختلفـــت أختلافاً كبيراً فى أختيار قادتها ثم سرعان ما نبذت الجماعة قادتها المنتخبين، كما لاحظ الأخصائي أن أعضاء الجماعة يتشاجرون فـــى نـــادي الألعـــاب الداخليـــة ويحطمون اللعب ويتنافسون في سبيل الاستحواذ على اللعب المفضلة ولا يحاولن أن ينسقوا أوقات قيام كل منهم بممارسة اللعب. فكان أمام الأخصائى أن يحاول أن يجعل الجماعة تقوم بمشروع جماعى على أمل أن يساعد ذلك المشروع الجماعة على الأخذ بأسباب التماسك غير أنه وجد أن المشروع الجمعى أن ينفذ فى تلـــك

المرحلة بنجاح إذ أن الجماعة لن تقبل على التعاون بسرعة، فقام الأخصائى بتكوين فريق من الجماعة لكرة القدم – وأقام مباريات بين ذلك الفريق وفرق جماعات أخرى بالمؤسسة – وأتاح الفرصة لكل عضو من الجماعة للاشتراك فى المباريات، ووجدت الجماعة أنها أمام منافسة خارجية وكل هزيمة لها تقلل من شأنها أمام الجماعات الأخرى فبدأت الجماعة تشعر بوحدتها وتتماسك أمام المنافسة الخارجية وأصبح كل عضو يبذل جهده للإسهام فى أحراز النصر لجماعته فبدأت علامات التماسك تظهر على الجماعة ثم عرض الأخصائى على الجماعة بعد ذلك القيام بمشروع جمعى بحثته الجماعة وأقرته وقامت به، ثم وأوضح نجاح ذلك المشروع أن الجماعة بدأت تتعود التعاون وتقسيم العمل. وهكذا استخدام الأخصائى بنجاح البرنامج بغرض تقوية أواصر العلاقات الاجتماعية داخل الجماعة.

جـ- ضبط النفس: Containment

على الأخصائى ألا يحاول أن يتدخل فى النشاط الجماعى ألا عند اللزوم ولا يستحسن أن يكون تدخله سافراً بل يفضل أن يتم التدخل بدون اشتراك و إسهام واضح، وعدم تدخل الأخصائى ألا عند الضرورة تساعد الجماعة على أن تعتمد على نفسها فى النمو و التطور. ولا يعنى ذلك أن يظل الأخصائى سلبيا تاركا الجماعة تعمل كيفما يحلو لها:

غير أن تلك المهارة تعنى أن الأخصائى يتدخل فى وقت ملائم بحيث يصبح تدخله ضرورياً – وتعنى أيضاً معرفة الأخصائى لكيفية التدخل بحيث لا يؤثر على الجماعة تأثيراً ضاراً، وتعنى تلك المهارة أيضاً أن الأخصائى يعرف المواقف التى لا يتدخل فيها من نشاط الجماعة.

د- علاقة الجماعة فى المواقف الحرجة: "Group relations Crisis"

فى بعض الأحيان تتعرض الجماعة لبعض المواقف الحرجة التى تهدد تماسكها وتعرضها للتمزق، وفى تلك المواقف يجب أن تشعر الجماعة بأن الأخصائى يقف بجانبها وبأنه يمد لها يد المساعدة، وعلى الأخصائى فى تلك المواقف أن يزيد من مقدار تدخله فى التفاعل، وعلى الأخصائى فى تلك ا[illegible] أن يزيد من مقدار تدخله يجب أن يتركز حول مساعدة الجماعة على التغلب على الموقف الحرج

وليس بغرض اعتماد الجماعة عليه فى مواجهة تلك المواقف فيساعد الأخـــصائى الجماعة على تفهم وتحليله وتحديد العوامل المتسببة فى حدوثها ثم تقيم اســتجابة الجماعة كجماعة وكل من أعضائها للموقف ثم مناقشة الحلول المقترحة ووضـــع خطة للعمل لمواجهة الموقف ثم تقييم الخطة بعد ذلك.

المهارة الخامسة : المهارة فى تكوين علاقة مهنية:

Skill in Composition of professional Relation

العلاقة المهنية هى تفاعل سيكولوجى بين مهنى وعميل يرتكز علـــى مبـــادئ وأسس المهنة ويتسم دائماً بالثقة والموضوعية. فالمقصود بالعلاقة المهنية أذن ذلك التفاعل النفسى الذى يحدث بين آى مهنى مثل الطبيب أو الأخصائى الاجتمـــاعى وبين عملية سواء أكان مريضاً أو فرداً أو جماعة، وطالما أن التفاعل السيكولوجى موجود بين الأفراد عادة وبين الجماعات فأن ذلك التفاعل السيكولوجى بين المهنى والعميل يختلف بالطبع عن ذلك الموجود بين الأفراد والجماعات طبيعيـــاً ذا أنـــه يؤردى غرضاً معيناً تهدف إليه المهنة، فهو تفاعل موجه له غرض محدد ويـــتم توجيهه عن طريق المهنى. وطالما أن التفاعل السيكولوجى الموجه يخدم أغراض المهنة فأنه يتشكل حسب قواعد وأصول تلك المهنة فأسس العلاقة المهنيـــة فـــى الخدمة الأجتماعية ترتكز أساساً على مبادئ الخدمة الأجتماعية، غير أن العلاقـــة المهنية دائما وفى الثقة التى يوليها المهنى لنفـــسه فـــى أن معلوماتـــه وخبراتـــه ومهاراته تساعده وتمكنه على أداء واجبه المهنى وفى ثقته فى أن فى مقدوره أن يساعد العميل، كما أن العلاقة المهنية تتميز دائماً بالموضوعية بمعنى أن المهنـــى لا يتحيز شعورياً أو لا شعورياً ضد العميل أو معه – إذ أن ذلك التحيـــز يمنـــع المهنى من أستخدام مهاراته فى أفادة العميل وخدمته.

اسس العلاقة المهنية فى الخدمة الاجتماعية:

1) **الاحترام**: إن أن الأخصائى الأجتماعى يحترم عميله بمعنى أنه لا يسفه أو ينتقد سلوكه أو ما يبدر عنه كما أنه يحترم مشاعره ولا يسخر منها.

2) **التقبل**: إذ أن الأخصائى لا يتحامل على العميل لأى سبب ويتقبل مـــا يبدر منه على أساس أنه أحد مظاهر مشكلته

3) **السرية**: فالأخصائى يحترم أسرار العميل ولا يفشيها لأى شخص ولا يذيع منها إلا ما هو فى صالح العميل وبموافقة العميل بأن الأخصائى الاجتماعى مؤتمن على الأسرار فإنه سيزداد ثقة فيه وبالتالى تقوى العلاقة المهنية بين الأخصائى والعميل.

4) **الثقة**: أنها كما سبق القول أحد العناصر الأساسية فى أى علاقة مهنية وهى من جانبين – من جانب العميل ومن جانب الأخصائى فالأخصائى يثق فى قدرته على مساعدة العميل كما أنه يثق فى أمكانية العميل على الأستجابة والتغير، أما العميل فإنه يثق فى مقدرة الأخصائى على مساعدته على الوصول إلى الغرض من طلبه للخدمة.

5) **الموضوعية**: فالعلاقة المهنية تتسم بأنها هادفة متحررة من أى غرض أو تحيز شخصى، لذلك فعلى الأخصائى ألا يتجاوب مع مشاعر العميل بدرجة تجعله يتحيز لجانب العميل وينسى دوره المهنى – أو إذا كان العميل صديقاً شخصياً للأخصائى الاجتماعى ورغم ذلك يقبل الأخصائى الاجتماعى أن يعمل معه فإنه حتماً سيتأثر بعامل الصداقة ويتحيز للعميل وفى هذه الحالة لن تصبح العلاقة المهنية موضوعية بأى حال وسيعمل الأخصائى الأجتماعى لخدمة صديقه على أساس أنه يقدم له خدمة شخصية، فالعلاقة المهنية إذن لا يمكن أن تقوم بين الأخصائى وأحد أصدقائه أو أقربائه.

المهارة السادسة : مهارة الاخصائى فى مساعدة الاعضاء والجماعة على تنظيم وإدارة الحياة الجماعية.

يعد التنظيم الجماعى ركن أساسى من أركان نماذج الحياة الجماعية ولذلك ننظر إليه كمبدأ يلتزم به الأخصائى الأجتماعى ولكن بالأضافة إلي ذلك لابد أن تتوفر لدى الأخصائى مهارة أستخدام هذا التنظيم وكيفية توظيفه كعامل مهنى وإدارى فى ذات الوقت ***ويتطلب ذلك مراعاة الجوانب الآتية لدى الاخصائى الاجتماعى***:

أ- التنظيم الوظيفى يتضمن البناء والوظيفة من خلال الحياة الجماعية ومن الضرورى إيجاد العلاقة بينهما فى كافة الجوانب مثل عدد من يتحمل المسئوليات والأساليب المتبعة، والقواعد المنظمة للتنظيم.

ب- ضرورة تدخل الأخصائي الأجتماعى فى توجيه التنظيم أو أستثارة الأعضاء لتعديل بعض الجوانب وذلك عند أنحراف التنظيم الوظيفى عن الغرض الذي قام من أجله.

جـ - يستفيد الأخصائى من المضمون الإدارى بالنسبة لكيفية التوجيه والتنسيق والمتابعة للمكونات التنظيمية الخاصة بالجماعة مع مراعاة أن التنظيم هو المجال التعليمى والتدريبى والعامل المساعد وليس هو الهدف فى حد ذاته.

د- مهارة الأخصائى تبدو من خلال أن يقوم الأعضاء والجماعة بكافة الجوانب التنظيمية والإدارية ولكن من خلال توجيه الأخصائى وأتباع الأساليب الإدارية المناسبة مثل مساعدة مسئول اللجنة المالية فى أستخدام السجلات المناسبة لذلك.

المهارة السابعة : مهارة الاتصال مع الاعضاء والجماعة:

Skill in Communication with Members and Group

الأتصال هو نقل بعض المعانى والأفكار والمعلومات من طرف إلي طرف أخر سواء كان ذلك بطريقة لفظية أو غير لفظية أو النوعين معاً خلال المواقف الجماعية وكلما كان الأخصائى ناجحاً فى تحديد المستقبل الذى يستقبل الرسالة (العضو - الجماعة - بعض الأعضاء) كلما تحقق هدف الأتصال، كذلك فإن مهارة الأخصائى تظهر وتتضح فى الأساليب التى يمكن أن يستخدمها الأخصائى فقد يستخدم الأخصائى الأسلوب المباشر مثل التحدث مع بعض الأعضاء أو يستخدم الأسلوب غير المباشر مثل إعداد ندوة معينة أو مناقشة جماعية حول موضوع له أهمية مباشرة فى الحياة الجماعية **ولذلك يجب أن يراعى الأخصائى الجوانب الآتية:**

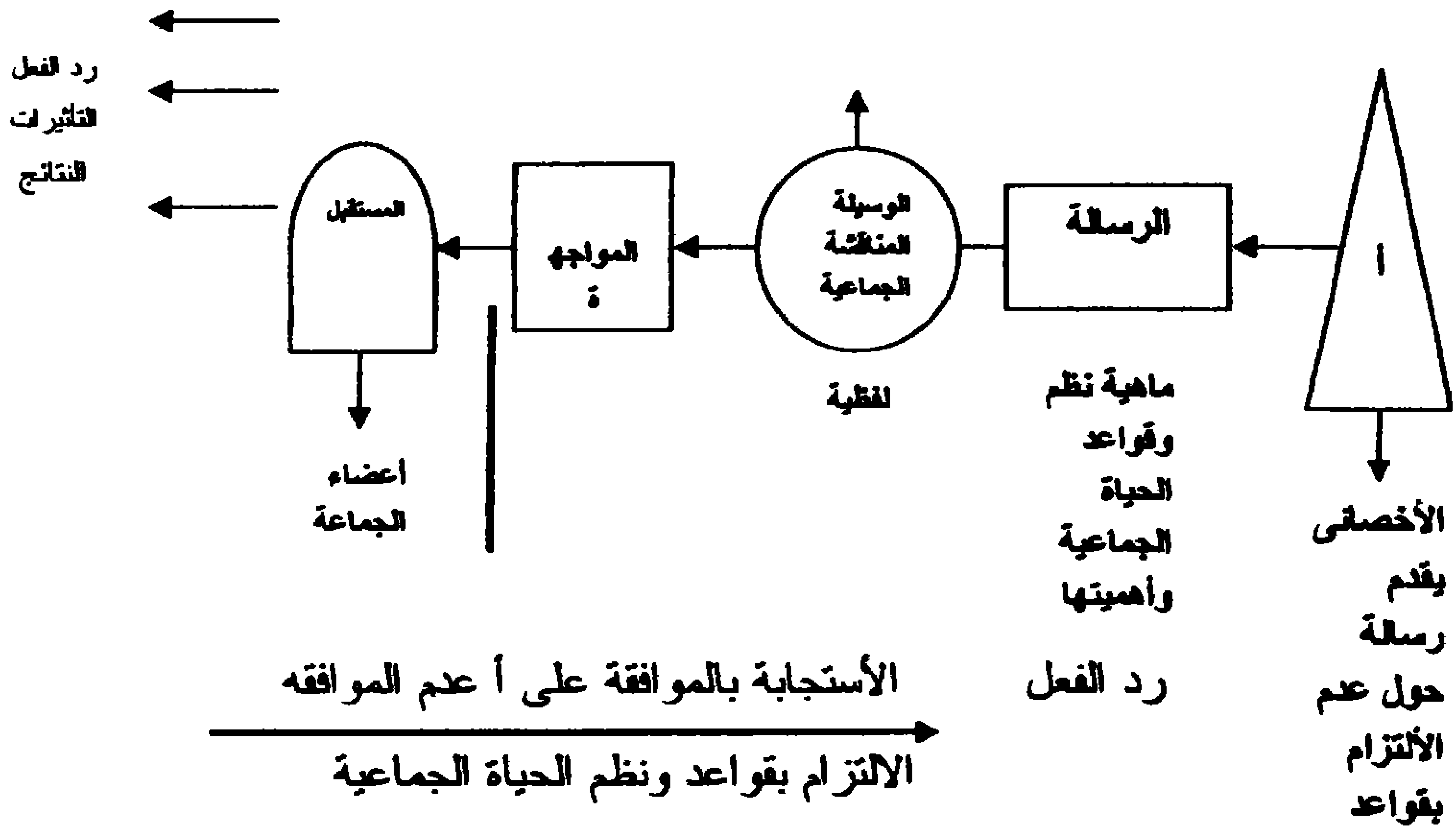
أ- تحديد هدف عملية الأتصال.(التعليم - التدريب - حل المشكلات)

ب- تحديد موضوعات الأتصال. (العلاقات - القيام بالأدوار ...)

جـ - تحديد الوسيلة التى سوف تتبع. (الحديث - الصور - الأفلام)

د- تحديد الأساليب التى سوف تتبع. (العرض المباشر - الأسئلة - المواقف)

هـ - الحصول على رد الفعل وتحليله والأستفادة منه فى وضع خطة التدخل القادمة.(فرديا - جماعيا - الاستجابات الوفقيه)



شكل يوضح مكونات عملية الاتصال

المهارة الثامنة : مهارة الحصول على البيانات والمعلومات وتوظيفها لمساعدة الأعضاء والجماعة.

التسجيل من المكونات الأساسية فى الحياة الجماعية ويتطلب ضرورة إدراك أهميته فى الممارسة المهنية للعمل مع الجماعات بالإضافة إلي أن التسجيل هو الأساس الذى يبنى عليه دراسة الجماعات وتحليل مواقفها وقياس النمو المهنى للأعضاء والجماعة والأخصائى وبالتالى نستطيع أن نقوم بتقويم الممارسة المهنية من كافة جوانبها **وضرورة مراعاة الأخصائى لما يلى:**

أ- إدراك أهمية التسجيل وأهدافه.

ب- أتباع الأساليب المناسبة للتسجيل.

جـ- متابعة تغيير البيانات وتحديثها من وقت لآخر.

د- تنظيم السجلات المتبعة وكيفية إعداد التقارير.

هـ- التوظيف العلمى والمهنى لما نحصل عليه من بيانات ومعلومات.

كما أن الأخصائى قد يجد نفسه مدفوعاً لكراهية الجماعة وقـد لا يجـد سـبباً وجيهاً لذلك، وفى هذه الحالة يكون السبب لا شعورياً فربما كانت ظروف العميل أو سمات شخصيته تثير عند الأخصائى مشاعراً مكبوتة غير سارة.

فإذا لمس الأخصائى ذلك وجب عليه أن يقيم ذاته ويحاول أن يتحرر من ذلـك التحيز. وربما كان سبب التحيز شعورياً، فالأخصائى يميل إلـي كراهيـة أحـد الأعضاء لأى سبب ظاهرى، وفى هذه الحالة أيضاً يجب علـى الأخـصائى أن يتحرر من ذلك التحيز.

وإذا وجد الأخصائى أنه لن يستطيع أن يتحرر من التحيز الشخصى سواء كان لجانب العميل أو ضده فعليه أن يرفع الأمر للمشرف وربما يتنحى الأخصائى عن العمل مع الحالة، وقد يلجأ أحد الأعضاء إلى تحويل العلاقة المهنية إلـى علاقـة شخصية طمعاً فى أن يتقرب من الأخصائى كى يؤدى الخدمة علـى نحـو مـا يرغبه، وعلى الأخصائى أن يوجه العلاقة المهنية بلباقة التى بؤرتها المهنية بدون أن يمس سائر أركان العلاقة المهنية مثل أخطاء العضو والعلاقة المهنية ضـماناً لعدم تحيزها تعتبر أنها قائمة بين ثلاثة أركان الجماعة بما تتضمنه من أعـضاء والأخصائى والمؤسسة فالأخصائى لا يتعامل مع أي عضو إلا بقدر ما تسمح بـه أهداف ووظيفة المؤسسة، ووجود المؤسسة طرفاً ثالثاً فى العلاقة المهنية يحد حتماً من تحيز الأخصائى للأعضاء أو الجماعة .

رابعاً: دور أخصائى العمل مع الجماعات(1)

أنطلاقاً مما تقدم من أغراض طريقة العمل مع الجماعات فإن دور الأخصائى هو دور المساعد Helper أو الممكن Enebler الذى يتـيح للجماعـة فرصـة اكتساب خبرات وتجارب جماعية ناجحة مما يحقق للجماعة وأعـضائها النمـو، وعلى ذلك فأن دور اخصائى الجماعة هو العمل على تهيئـة أنـسب الظـروف الصالحة لنمو الجماعة ونمو الأعضاء حتى يتمكنـوا مـن القيـام بمـسئولياتهم الجماعية مستخدماً فى ذلك الأسلوب الديموقراطى الذى تنتعش به خدمة الجماعة،

---

(1) محمد شمس الدين أحمد وآخرون: العمليات الأساسية فى العمل مع الجماعات، القـاهرة، جامعـة حلوان، مركز نشر الكتاب، 1995، ص.ص: 53 – 60.

فعلاوة على قيام الأخصائى بدوره كقوة دافعة وموجهة للتفاعل فأنه يعمل أيضاً كحلقة أتصال بين الجماعة والمؤسسة وذلك عن طريق العلاقة المهنية بينه وبين أعضاء الجماعة حتى يستطيع توصيل خدمات المؤسسة إلى الجماعة وأعضائها للاستفادة منها فى تحقيق أهداف الجماعة وإتاحة الفرصة للنمو الاجتماعى السليم.

وإذا كنا قد أتفقنا أن طبيعة دور أخصائى الجماعة نفسها هى التى تؤثر فى الفرد وتغيره من خلال مساعدة الأخصائى لهذه الجماعة حتى تصبح خلية صالحة تكسب الفرد المميزات التى تجعل منه مواطناً صالحاً للمجتمع الذى يعيش فيه، فهو يساعد الجماعة على تحديد الأهداف والتى من خلالها يتحقق للفرد هذه المميزات ويتيح لكل فرد فى الجماعة الفرصة للتفاعل والتوجيه بما يمكن كل عضو من أعضاء الجماعة على أكتساب هذه المميزات ولا يتسنى لأخصائى الجماعة تحقيق ذلك إلا إذا كان مدركا وفاهماً للجماعات التى يعمل معها ووظيفة المؤسسة وأهداف وثقافة المجتمع والتخطيط الواعى لتحقيق هذه الأهداف التربوية.

وأوضح " تريكر Harligh B. Trecekr " فى كتابه" خدمة الجماعة Social group work دور أخصائى الجماعة الجماعة فى مساعدة للجماعة فى النقاط التالية:

(1) مساعدة الأخصائى للجماعة فى وضع أهداف لها على أن تتطور هذه الأهداف بتطور الجماعة وأعضائها، على أن تكون هذه الأهداف معرفة ومعلنة للجميع حتى يتعاون الجميع فى تحقيقها حتى يتدرب الأعضاء على التعاون فى تحقيق الأهداف المشتركة ويضبح جزؤ من سلوكهم للعمل تلقائيا على تحقيق أهداف الجماعات التى ينتمى إليها فى مراحل حياته المختلفة.

وبما هو جدير بالذكر أن ترجمة الاهتمامات المشتركة لأعضاء الجماعة وقيامهم بترجمة هذه الأهتمامات إلى أهداف بمساعدة الأخصائى، فإن ذلك من عوامل تماسك الجماعة.

(2) يساعد الأخصائى الجماعة على وضع خططها وذلك بالتفكير المتبادل وجمع الحقائق ودراستها فى ضوء احتياجات الجماعة على أن يكون ذلك بتفكير واقعياً بحيث تتمشى هذه الخطط مع قدرات وإمكانيات الأعضاء وظروف المؤسسة وقيم المجتمع وهو بذلك يغرس فى أعضاء

الجماعة القدرة على التفكير الواقعي وبعدهم عن الارتجالية في حياتهم المستقبلية.

(3) بعد أن ساعد الأخصائي الجماعة في وضع الأهداف فأنه يساعدهم في تنفيذ الخطط من خلال البرامج والأنشطة التي يمارسونها وتوزيع المسئوليات على الأعضاء، وهو بذلك يؤمن بأن الممارسة هي السبيل في غرس السلوك وتنمية المسئولية الجماعية، كما يساعدهم أيضاً في مواجهة الظروف التي قد تواجههم أثناء تنفيذ الخطط والبرامج.

(4) يساعد الأخصائي الجماعة في تنظيم نفسها وذلك بوضع النظم العامة التي تحكم تصرفات الأعضاء على أن تتسم هذه النظم بالمرونة بحيث تتطور أعضاء الجماعة وأنشطتها وتتمثل النظم الداخلية للجماعة في القواعد التي يتفق عليها أعضاء الجماعة لتصبح دستوراً لها وتشمل شروط العضوية وتوزيع المسئوليات، والوظائف القيادية وكيفية أخذ الرأى واتخاذ القرارات وأساليب الثواب والعقاب في الجماعة .... إلخ.

(5) يساعد أخصائي الجماعة في أختيار قادتها وتحديد دور ووظيفة كل هذه القيادات، وتمكينهم من القيام بأدوارهم القيادية بنجاح على أن يتيح لكل عضو أن يمارس بعض الأدوار القيادية للجماعة بحيث يتدرب الأعضاء على القيادة في مواقف والتبعية في مواقف أخرى.

(6) يساعد الأخصائي الجماعة في أختيار برامجها وأنشطتها بما يتفق مع رغبات وميول الأعضاء بحيث يوفر هذا النشاط الفرصة للتفاعل الذى يسمح بإعداد المواطن الصالح، بحيث يوفر هذا النشاط الطابع الفريقي الذى يسهل عمليات التعاون و التكامل بين أعضاء الجماعة، وأن تكون قيادته ديموقراطية تسمح لكل فرد بالمساهمة في هذا النشاط طبقاً لقدراته.

(7) يساعد الأخصائي الجماعة في التدريب على عمليات النقد الذاتي لضمان أستمرار العمل المتجدد ويتم ذلك بمساعدة الجماعة على أدراك قدراتها وإمكانياتها واحتياجاتها ومشاكلها وصعوباتها وتقدر القيمة الحقيقية لما يبذله الأعضاء أثناء عملية الممارسة، حتى تكتمل للفرد مقومات النضج وبناء الشخصية السوية.

(8) يساعد الأخصائى الجماعة فى التعرف على الموارد والأمكانيات التى يمكن أن يستفاد منها فى تحقيق الجماعة لأهدافها سواء كانت هذه الأمكانيات فى الجماعة أو فى المؤسسة أو المجتمع المحلى.

(9) يساعد الأخصائى الجماعة فى تكوين علاقات مع الجماعات الأخرى من خلال مساعدتهم على فهم وتقدير هذه الجماعات والتعاون معها.

وإذا كان الطابع العام للأخصائى هو العمل مع الجماعة ككل وأستخدام هذه الجماعة فى تحقيق أهدافه التربوية إلا أنه يعمل أحيانا مع الأفراد عندما يجد أنهم يحتاجون لمساعدة فردية بما يخدم تفاعلهم الجماعى.

عمل اخصائى الجماعة مع الافراد:

1- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد لمساعدتهم على الأشتراك مع باقى أعضاء الجماعة فى وضع الخطط وأتخاذ القرارات.

2- يعمل أخصائى الجماعة مع الفرد ليساعده فى فهم الجماعة وفى المشاركة فى تحقيقها وفهم نظمها والعمل على أتباعها.

3- يساعد أخصائى الجماعة الفرد لكى يشترك أشتراكا فعالاً فى أنشطة وبرامج الجماعة وأن يتحمل المسئولية التى تتناسب مع قدراته وأستعداداته.

4- يعمل الأخصائى مع الأعضاء الذين يتولون مناصب قيادية فى الجماعة حتى يتفهموا مسئولياتهم ويقومون بأدوارهم القيادية.

5- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد لكى يقبلوا على العمل اليدوى المنتج الذى تستلزمه حياتهم الجماعية.

6- يعمل أخصائى الجماعة مع الفرد ليساعده على أكتشاف قدراته وأستعدادته وفى توظيفها بما يحقق له تقدير الجماعة.

7- يعمل أخصائى الجماعة مع الفرد لمساعدته على تنمية مهاراته، وقيادته فى تكوين علاقات بناءه مع الأخرين فى الجماعة.

8- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد ذوى المواهب أو القدرات الكبيرة ويشجعهم على أستثمارها وتحمل مسئوليات أكبر.

9- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد الذين تختارهم الجماعة ليمثلوها فى هيئات أخرى فيعاونهم على أداء رسالتهم وتفهمهم لمسئولياتهم.

10- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد عند رغبتهم فى الأنسحاب من الجماعة فيوجههم إلى جماعات أخرى تناسبهم.

11- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد عندما تواجههم بعض المشكلات الشخصية فيحوله إلى أخصائيين آخرين أو مؤسسات أخرى للحصول على خدماتها.

12- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد الذين يجدون صعوبة فى التكيف ومن المستحيل أن تقوم بدراسة سوء تكيف الفرد فى الجماعة باعتباره ظاهرة منفصلة إذ دائماً مجموعة من الأسباب والمؤثرات الصعاب التى تواجه الفرد فى الجماعة.

وينبغى دراسة سلوك الفرد وتفسيره والتعرف على دوافعه وما يرمز إليه، وتأثيره فى الجماعة، وتأثيره على أخصائى الجماعة، وطبيعة الجهود التى يستطيع أن يبذلها الأخصائى نحو الفرد، والإجابة على مثل هذه الموضوعات تضئ الطريق أمام الأخصائى للعمل على أسس موضوعية، وأستجابات الفرد السلوكية التى تحتاج إلي تفهم عميق وتتطلب مساعدات كثيرة ومتنوعة وفيما يلى نقدم مختصراً لمواقف سوء التكيف الذى ينبغى أن يبذل فيها الأخصائى مساعدته:

1- الأفراد من ذوى الدوافع المؤدية للتسلط ينبغى مساعدتهم لكبح ميولهم ورغبتهم فى السيطرة على الجماعة من خلال وضع الحدود لأنماط السلوك التى تعوق الجماعة عن تحقيق أهدافها.

2- الأفراد الذين يفرطون فى سلبيتهم، بسبب الخجل أو الأنطواء يحتاجون إلي مساعدة الأخصائى وتشجيعهم لتأكيد ذواتهم والمشاركة فى انشطة ومسئوليات الجماعة.

3- الأفراد الأتكاليون، والذين يظهرون رغبتهم فى الأعتماد على الأخصائى أوعلى الأعضاء الآخرين، وكذلك المترددون ينبغى أن نقدم لهم المساعدة الهادفة لاتخاذ قرارات مغيرة وتشجيعهم على النجاح فيما ثم التدرج معهم إلى مشاركة أكثر.

4- الأفراد الذين يأخذون المسئولية ثم لا يقومون بها فيجلبون لأنفسهم سخط الجماعة، ويساعدهم الأخصائى لإدراك - واجباتهم نحو ألتزاماتهم نحو الآخرين.

5- الأفراد الذين يتسمون بالسلبية الزائدة تجاه منجزات الجماعة وأهدافها، أو الذين يحقرون من منجزات الجماعة فيقفون عثرة أمام التقدم ويحتاجون إلي المساعدة لتحويل أنماط أستجابتهم إلي استجابات إيجابية.

6- الأفراد الذين لا يخضعون للحدود والقواعد ويثورون بخروجهم عن هذه الحدود، فيحتاجون إلي مساعدة الأخصائى لتقبل قواعد وقوانين الجماعة والمؤسسة والمجتمع المحلى.

7- الأفراد الذين يكون لديهم أفكار خاطئة عن مكانتهم فى الجماعة نتيجة لما يشعرون به من قلق ويحاولون عرقلة الجماعة أو يقللون من منجزاته، فهؤلاء يساعدهم الأخصائى بتعديل هذه الأفكار.

8- الأفراد الذين يستخدمون الجماعة لحل مشكلاتهم الخاصة والتنفيس عن مطالبهم فهؤلاء فى حاجة إلي المساعدة لضبط مشاعرهم.

9- الأفراد الذين يتصفون بالجمود والعنف وتنقصهم المرونة التى تتطلبها المواقف الجماعية سريعة التغير وهؤلاء يحتاجون مساعدة الأخصائى وعناية خاصة.

10- الأفراد الذين لا يرتفع مستوى إنجازاتهم إلى مستوى أقوالهم والذين تفوق أحلامهم وآمالهم جهودهم الحقيقية وهؤلاء يحتاجون مساعدة الأخصائى فى جذبهم إلى الواقعية.

وسواء مارس أخصائى الجماعة أو مع أفرادها فإنه يقوم بدوره المهنى فى سبيل تحقيق الأهداف التربوية لخدمة الجماعة.

خامسا: مواقف جماعية تواجه الاخصائى فى عمله مع الجماعات:

تمر الجماعات فى المؤسسات الأجتماعية بمواقف متعددة سواء خلال تكوينها أو تطورها ولا نقصد بالمواقف الجماعية مجرد صعوبات تواجهها الجماعة وإنما نعنى بالموقف الجماعى أساساً مجموعة من التفاعلات التى تحدث بين أعضاء الجماعة وتتشكل أما فى سلوك فردى أو سلوك جماعى، فعضو الجماعة قد يواجه

موقفاً من الجماعة أو العكس تواجه الجماعة موقفاً من الفرد. كذلك قد تواجه الجماعة كوحدة موقفاً من المؤسسة أو العكس، وتعتبر هذه المواقف أفضل المجالات التى يمكن للأخصائى الذى يعمل مع الجماعة أن يساعد فى نطاقها الجماعة أو الجماعات ككل على النمو.

وسنعرض هنا لبعض المواقف الجماعية المستوحاة من مؤسسات العمل مع الجماعات وما يمكن أن يتبع تجاهها:

1) مناصب الجماعة:

القاعدة العامة بالنسبة للجماعة هى عدم إيجاد عديد من المناصب فيها أكثر مما تحتاج إليه، ولابد أن يكون هناك مبرر لإيجاد منصب ما فى الجماعة حتى يشعر أعضاؤها بأهمية وظائفها.

مثال: جماعة شكلت سبع وظائف لاعضائها هى:

الرئيس – نائب الرئيس – السكرتير – أمين الصندوق – مسئول الاجتماعات – مسئول التغذية – مسئول النظافة – ولكن نائب الرئيس كان دائماً غير سعيد بوظيفته، فرغم أنه له منصب فلم تكن له وظيفة حقيقية.

ومن هنا يتبين أنه يجب أن يكون لكل عضو فى الجماعة عمل فيها، وإذا لم تكن هناك وظائف تكفى لكل عضو فلا داعى لأن يصاب عضو ؟؟؟ أمل تجعله يشعر بأن له وظيفة لا تتطلب منه أداء أى شيء ولكن كان الأفضل تناوب أعضاء الجماعة وظائفها حتى يستطيع كافة الأعضاء أداء دورهم فيها، ومن الأساليب التى تستخدم فى العمل مع الجماعات – تحديد مسئوليات على كل عضو فى الجماعة دون التقيد بحدود المناصب واختصاصاتها.

2) مشاركة الاعضاء والجماعة في وضع خطة العمل:

أن أشتراك الجماعة ككل فى تحديد خطة عمل ضرورة من ضروريات الحياة الأجتماعية إلا أنه من الصعب أن تضع الجماعة بأكملها هذه الخطة.

ومن الأفضل أن تقوم بوضعها لجنة صغيرة منبثقة من الجماعة لأن العمل الذى تقوم به يجب أن يؤدى بواسطة اللجنة ككل. وأعضاء هذه اللجنة يقومون ببعض المهام كل على حدة.

3) الجماعات الفرعية (الشلل - العشيرات):

تواجه الجماعات الخاصة المكونة حديثاً بمجموعات صغيرة مترابطة في داخلها يطلق عليها أسم الجماعة الفرعية وتتكون عادة فى الجماعة نتيجة تقارب أعضائها فى السن أو المزاج او الصداقة أو الكراهية للآخرين، أو الميل أو الجيزة أو المستوى الثقافى وغيرها، والجماعات الفرعية ظاهرة طبيعية خصوصاً في الجماعات التى تضم عضوية غير متجانسة، ومن الضرورى كى تتمكن الجماعة من تحقيق أهدافها أن يتم تجنب هذه الشلل مع الجماعة فى أطار وحدود إلا أنه يجب لا تثبطهم أعضاء الشلل أو نقل من قدراتهم وإمكانياتهم.

وإذا كانت الجماعة تتكون من شلل قوية فأنه من المستحسن وضع أعضاء من الشلل المختلفة فى لجان مختلفة حتى ولو تسبب ذلك فى تعقيد العمل بالنسبة لرؤساء هذه اللجان لأن مثل هذه الطريقة قد تؤدى إلى الإقلال من التعصب الذى يوجد بين هذه الشلل كما تؤدى إلى ضمان تأييد جميع الأعضاء للبرامج.

4) مهارات وقدرات أعضاء الجماعة:

من الممكن أن تتضمن الجماعة أعضاء من ذوى المهارات والقدرات الممتازة ومع ذلك فإن الجماعة لا تنمو بسهولة وهذا لا يمكن أن يحدث إذا كان في الجماعة عدد كبير من الأعضاء يؤدون نفس العمل ولابد أن يكون هناك توازن فى المهارات والقدرات بحيث يمكن أن تتغلب مقدرة أحد الأعضاء فى نقطة معينة على ضعف عضواً آخر فى نفس النقطة، فكل عضو يلعب دوراً، معيناً في الجماعة يختلف عن غيره ولكنها جميعاً على نفس الدرجة من الأهمية.

مثال: جماعة مكونة من ثلاثة طالبات فى التعليم الثانوى كن يدرسن الطبيعة، وكان الفصل الدراسى معداً بحيث تعمل كفرق يتكون كل منها من ثلاث طالبات على نفس منضدة العمل ليمارسن تجاربهن العملية، وبمحض الصدفة تكون فريق واحد من الثلاث طالبات، وكن جميعاً على نفس الدرجة من الذكاء تقريباً ولكنهم كن شخصيات مختلفة فواحدة منهن كانت تحب أن تواجه بمشكلة وتحاول أن تجد لها حلاً وكانت سريعة ولكنها كسولة فبمجرد أن تكتشف حلاً للمشكلة فأنها تفقد أهتمامها بها، أما الفتاة الثانية فلم تكن على نفس السرعة فى أكتشاف حل المشكلة

ولكن أحسن ما تفعله هو أن تعطى لها مشكلة رياضية وطريقة حلها ثــم تحــاول جاهدة ان تحل المشكلة بأسرع ما يمكنها، أما الفتاة الثالثة فكانت أبطأ ولكنها أكثر أهتماماً بالتفاصيل من الأخرتين، فى منزلها تقضى وقتاً طويلاً فى تنظيم دولابها، وهى تعلم على وجه الدقة كم شريطاً للشعر لديها، كم دقيقة بالــضبط يــستغرقها ذهابها للمدرسة فى الصباح، وقد عمل هذا الفريق الثلاثى، أسرع من أى فريــق آخر فى العمل، فكانت الفتاة الأولى تقرأ المشكلة وفى الحال تكتشف حلاً وتقــوم الفتاة الثانية بالأعمال الرياضية التى يتطلبها حل المشكلة أما الثالثة فكانت تختص بالقيام بالوزن والقياس. وفى الفترة الدراسية الثانية تغير جدول كل منهم بحيــث أصبح لهن مواعيد مختلفة للعمل فى المعمل، وكانت سمعتهن فى ذلك الوقت قــد أصبحت طيبة باعتبارهن متفوقات فى أعمال معمل الطبيعة ولكن مع زمــيلاتهم الجدد عجزت كل منهم عن أن تعمل بنفس الدرجة من الكفاءة فنجاحهن الــسابق كان يعتمد على قدرتهن فى العمل معاً. ولو كن فى جماعة أو لجنة واحدة لكانــت لهن نفس التجربة التى لهن فى العمل.

5) ادوار اعضاء الجماعة:

تشير البحوث والدراسات إلى الأدوار المتغيرة التى يمارسها الأعــضاء فــى الجماعات ومن هذه الأدوار ما يلى:

ا- ادوار تتعلق باعمال الجماعة ونذكر منها ما يلى:

أ- المبادىء وتقوم بمد الجماعة بالأفكار الجديدة أو بوسائل مــستحدثة للنظر فى مشكلة الجماعة وهدفها، ويقترح الحلول ويبتكر وســائل جديــدة تستخدمها الجماعة.

ب- الساعى للمعرفة وهو الذى يسعى إلى توضيح المقترحات فى ضوء الظروف الواقعية للحقائق والمعلومات.

ج - الوسيط الذى يتوسط بين المتنازعين داخل الجماعة ويخفــف مــن التوترات التى قد تحدث بين الأعضاء.

د- الموضح الذى يضرب الأمثلة أو يستخلص المعانى ويبرر المقترحات التى يقدمها ويحاول أن يستنتج الآراء العلميــة التــى يمكــن أن تنفــذها الجماعة.

هـ – المنشط وهو العضو الذى يدفع الجماعة للعمل أو إلى أتخاذ قرارات ويحاول أن يستثير الجماعة إلى نشاط أعمق.

و– المسجل الذى يسجل المقترحات أو المناقشات وقرارات الجماعة أو نتائج المناقشة وهو يمثل " ذاكرة الجماعة".

كما توجد أدوار متعددة فى هذا المجال كمصدر المعلومات والمنسق والمقيم والمشجع وغيرها.

ب - ادوار تتعارض مع الجماعة:

وهى الأدوار التى يحاول العضو فيها أن يشبع بعض حاجاته الفردية على حساب الجماعة بدلاً من أن يتعاون معها لأشباع هذه الحاجات ونذكر منها ما يلى:

أ– العدوانى الذى يتبع الأسلوب العداونى سواء اللفظى أو السلوكى فيهاجم الأعضاء أو الجماعة أو الأخصائى ويعبر عن استهجانه لقيم وأعمال الآخرين.

ب– المعرقل وهو العضو السلبى العنيد الذي يحاول أن يستثير مشاكل دون داع كما أنه يتمسك برأيه ولو كان خطأ.

جـ– الساعى للتقدير الذى يحاول جذب الأنظار إليه ويتباهى بأعماله بوسائل متطرفة غير مألوفة ويكافح من أجل ألا يشغل مكانة منخفضة.

د– المسيطر وهو العضو الذى يفرض سلطته على الجماعة أو بعض أعضائها ويحاول أن يمتدح وأن يشغل مكانة مرموقة ويتدخل ويقاطع أعمال الآخرين.

هـ – المتوسل وهو العضو الذي له مكانة منخفضة فى الجماعة ويسعى إلى تحقيق إشباع حاجاته ورغباته من خلال اتباع أسلوب التوسل.

و– السلبى، وهو الذى يبدى عدم أكتراثه بأعمال الجماعة وقد يسود تصرفاته الشك وعدم الأتزان والبعد عن السلوك الواقعى وقد يتميز بالخوف والقلق لذلك يبعد عن المشاركة فى الحياة الجماعية.

وهناك أدوار مماثلة للأدوار السابقة منها التعصب، المهتم بمشروعاته، الأنطوائى وغيرها.

6) فئة قليلة من اعضاء الجماعة تسيطر على اعمال الجماعة:

تواجه بعض الجماعات موقف ينحصر فى أن بعض أعضائها يسيطر على إدارتها وتنظيم برامجها، لذلك أسباب متعددة بعضها يعود إلى أعضاء الجماعة أو إلى الأخصائى نفسه، ومن أهم هذه الأسباب وجود شلة قوية فى الجماعة الواحدة تقوم بكافة الأعمال، أو تفاوت مستوى بعض الأعضاء ثقافياً أو أجتماعياً أو أقتصادياً، أو اعتماد الأخصائى على بعض الأعضاء لتسيير دفتها دون جهد كبير منه أو أرتياحه لبعض الأعضاء، دون الأخرين.

ويؤدى ذلك عادة إلى الأقلال من قدرة الأعضاء جميعاً وعدم تمكينهم من تنمية قدراتهم وابتكاراتهم، كذلك خذلهم عن الأسهام أو الأشتراك فى نمو الجماعة.

ومن واجب الأخصائى أن يدرس هذه المشكلة إذا ما ظهرت فى الجماعة سواء بالنسبة لذاتها أو بالنسبة لنفسه – من أهم أساليب مواجهة هذه المشكلة توفير مسئوليات لكفاءة أعضاء الجماعة وتشجيع غير المهتمين فى الجماعة بالإسهام فى برامجها وإداراتها، وكلما كانت المسئوليات الملقاة على عاتق الأعضاء قريبة من ميولهم ورغباتهم وقدراتهم كلما أمكنهم بتشجيع الأخصائى أن يشتركوا فى أعمال الجماعة ويكتسبوا بذلك الأخصائى التى ترعى طريقة العمل مع الجماعة إلى تحقيقها فيهم.

7) التنازع فى الجماعة:

تعتبر فردية الإنسان القاعدة الأساسية للتنازل داخل الجماعات، فما دام لكل إنسان قدراته الجسمية والعقلية المنفردة لفه إذن كيانه الذى يختلف عن الآخرين، وتظهر هذه الفردية خلال تفاعلاته مع أقرانه فى الجماعة ولا يشكل التنازع داخل الجماعات مشكلة فى حد ذاتها مالم تتطور إلى مراعات هدامة، فالتنازع إذن وبهذا المفهوم ضرورة تشكل احتياجاً لم يقابل بعد، وكلما استطاع الأخصائى إدراك وفهم طبيعة التنازل والعوامل المسببة له أمكن الاستفادة من هذه الطاقة فى نمو الجماعة. وتتمثل هذه المنازعات داخل الجماعة فى صور شتى منها رفض الأفكار والتحيز والتعليقات العنيفة وعدم احترام الجماعة، كما وان للتنازل أسباب عدة أهمها وجود شلل داخل الجماعة، أو توتر الأعضاء أو الصراع من اجل

المناصب فى الجماعة أو التحمس الشديد. وعلى الأخصائى بعد دراسته لأسباب التنازع أن يتبع الأساليب التى تقابلها بشكل يسمح بنمو الجماعة وأعضائها ولذلك فإنه مطالب بأن يوضح للجماعة أسباب التنازع مركزاً اهتمامه على مشاكل النزاع فى إطار الجماعة على أن يكون موضوعياً فى مساعدة الجماعة على مواجهة مراعتها وأن يستخدم ديناميكية الجماعة فى إذابة القوى المضادة فيها.

وترجع أسباب حدوث المنازعات داخل الجماعة إلى أسباب منها:

1- أسباب تتعلق بالفرد: حيث أن المنازعات توجد عن طريق تفاعل وربما يكون الأخصائى شخصياً هو السبب ولذلك يجب أن تعرف الشخص الحقيقة المسببة للمشكلة.

2- عدم المبادرة إلى علاج المشكلات الصغيرة حيث ان المشكلات الصغيرة غالباً تنمو وتزداد تعقيداً إذا لم يتبادر بحلها.

3- التنظيم الخطأ أو المغالاة فى التنظيم الذى ينتج عنه عند السرعة فى إنجاز أهداف الجماعة وسوء توزيع المسئوليات.

4- زيادة حجم الجماعة فكلما زاد عدد أعضاء الجماعة عن الحد المعقول كلما أصبحت هناك مواقف تثير المنازعات نتيجة الشعور بعدم الأمن والقلق وعدم توفر العلاقات الطيبة بين الأفراد.

5- قيام الجماعة بأعمالها بسرعة زائدة حيث أن ذلك يزيد أحتمال الوقوع فى أخطاء يمكن تداركها وتلافيه إذا قامت الجماعة بتأدية عملها بسرعة مناسبة.

6- سوء توزيع العمل على الأشخاص بالنسبة لقدراتهم ولذلك يجب التعرف على مؤهلات وقدرات ومهارات الأشخاص اللازمة لقيامهم بالأعمال.

7- عدم مشاركة الجماعة فى حل مشكلاتهم ولذلك يجب ألا يتحمل الأخصائى مسئولية مشكلات الجماعة وحده لأنه يحرم الأعضاء من خبرات تعليمية مفيدة.

8- عدم وضوح أغراض وشروط الجماعة وينتج عن ذلك التفكك وأن يراجع الأعضاء فى فهم هذه الجوانب فى فترات مختلفة للتأكد من ملائمتها

للجماعة فى مراحل نموها وتطورها. ومن التجارب التى مرت بمن يعملون مع الجماعات أمكن حصر بعض القواعد التى تساعد على حسن التصرف فى مواقف المنازعات والأختلافات فى الجماعة **ويمكن تلخيصها فى الآتي:**

1) يجب على الأخصائى أن يذكر موضوع الخلاف بصراحة للجماعة.

2) يجب على الأخصائى أن يحدد ويركز أهتمامه بالمشكلة لأنه إذا تدخل فى أمر الشخصيات فقد يزيد الموقف حدة كما أنه يفقد السيطرة على الموقف.

3) يجب أن يهتم الأخصائى بالبحث عن الأسباب الحقيقية كما يجب عليه أن يبحث أيضاً عن النقط البسيطة التى يتفق عليها الطرفان لأنها هى أصلح مادة يمكن أستخدامها للتوفيق والتقريب بين وجهات النظر.

4) يجب على الأخصائى إلا يتحيز لأى فريق داخل الجماعة.

5) يجب على الأخصائى ألا يكثر من التحدث عن المشكلة أو النقطة المشار حولها الخلاف إذا ما وصلت الجماعة إلى حل لها بل عليه أن يسرع إلى القيام بأى عمل آخر.

ونستخلص مما سبق أن الأخصائى الأجتماعى من الركائز الأساسية فى العمل مع الجماعات من حيث أنه موجه للتفاعل وعامل مساعد لتوجيه وإرشاد الأعضاء كما أنه يدرك كافة العوامل المؤثرة فى الحياة الجماعية ويستطيع أن يتدخل مهنياً فى الموقف المناسب والوقت الذى يتطلب تدخله لتحقيق عملية المساعدة بأشكالها المختلفة كهدف أساسى تسعى إليه ممارسة العمل مع الجماعات.

تدريبات حول موضوع اخصائي العمل مع الجامعات الفصل السادس

أولاً: الاعداد العلمى والمهنى من المكونات الاساسية لتحقيق اهداف خدمة الجماعة من خلال ادوار الاخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعات.

ناقش العبارة السابقة مع إعطاء الأمثلة كلما أمكن ذلك.

ثانيا: يجب على الاخصائى التدخل فى مواقف جماعية معينة حرصا على التماسك الاجتماعى فى الحياة الجماعية.

ما هى تلك المواقف والأدوار التى يجب أن يقوم بها أخصائى الجماعة.

ثالثا: ما هى الممارسات الصحيحة وغير الصحيحة فيما يلى:

- يجب على الأخصائى عدم شرح أسباب التنازع داخل الجماعة.
- استخدام المهارة فى وظيفة المؤسسة لوضع الحدود للسلوك.
- مهارة الحصول على البيانات والمعلومات وتوظيفها تساهم فى حـل مشكلات الجماعات فقط.
- أخصائى الجماعة يتدخل مباشرة عندما تحاول فئة قليلة من الأعضاء السيطرة على اعمال الجماعة

رابعاً: العلاقة بين ادوار الاخصائي وادوار الاعضاء والجماعة

1- تختلف تلك الأدوار في الجوانب الآتية

الجانب الأول : ....

الجانب الثاني : ....

الجانب الثالث : ....

2- يجب أن ترتبط تلك الأدوار من إطار معين وأهم جوانب الارتباط ما يلي :

الجانب الأول : ....

الجانب الثاني : ....

الجانب الثالث : ....

3- أسباب الصراعات بين الأدوار وهي ما يلي :

(أهما يذكر) . ضع علامة ( )

الجوانب الذاتية ( ) سوء العلاقات ( )

عدم توفر الخبرات ( ) عدم توفر الإمكانيات ( )

عدم وضع الحدود ( ) عدم وضوح الأهداف ( )

أخرى تذكر

الفصل السابع
البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات

أولاً: وضع وتصميم البرنامج.

ثانياً: عملية بحوث تقويم وتطوير البرامج

ثالثاً: أهداف البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات.

رابعاً: الأسس التي يجب مراعاتها عند التصميم أو التخطيط للبرنامج

خامساً: المراحل الأساسية فى تصميم وتنفيذ البرنامج.

سادساً: المحتويات الأساسية في البرنامج.

الفصل السابع

البرنامج في طريقة العمل مع الجماعات

اولا : وضع وتصميم البرنامج:

وعملية وضع تصميم البرنامج يعتمد على ثلاثة عناصر رئيسية هي :

(أ) الأعضاء ب) الأخصائى ج) محتويات البرنامج

فالأعضاء لهم علاقاتهم وحاجاتهم ورغباتهم وقدراتهم الخاصة والفروق الفردية بينهم ونواحى القوة والضعف لكل منهم وعلى الأخصائى ان يضع كل هذه العوامل وغيرها فى الاعتبار عند وضع وتصميم البرنامج .

أما الأخصائى فله صفاته وشخصيته ومهاراته – ومعلوماته وأساليبه الفنية التى يجب ان تتطور باستمرار لصالح الفرد والجماعة – أما محتويات البرنامج فهى متعددة ولها إمكانياتها لمقابلة حاجات الأعضاء وتتحدد هذه المحتويات فى ضوء احتياجات الأعضاء وأهدافهم وإمكانيات الجماعة والمؤسسة والمجتمع المحلى أيضاً [1].

ويجب على اخصائى الجماعة ان يضع الاعتبارات التى تساعده فى تحقيق اهداف البرنامج وهى :

(1) تحقيق التوازن بين الاهتمام بالأنشطة المختلفة وهو الجانب الذى يفهمه الأعضاء كتفسير لمفهوم البرنامج والاهتمام بالعمليات المختلفة والتفاعلات التى تنمو من خلال الأخصائى ومساعدته .

(2) أن رغباتهم وميولهم وقدراتهم لا يمكن إشباعها من خلال نوع واحد من الأنشطة ولذا يجب على الأخصائى ان يهتم بأن تغطى أنشطة البرنامج المختلفة رعباته معظم الأعضاء .

(3) ينبغى على الأخصائى ان يعالج التناقض الذى تعانيه الجماعة بسبب رغبة بعض أعضائها فى التحرر الكامل والاستقلالية والاعتماد على الأخصائى ويكون ذلك من خلال ممارسة الحكم الذاتى وتحمل المسئولية.

---

(1)Shulman ; Op cit., p. 241

(4) فيما يتعلق بالبيئة ومواردها يجب أن تتسع دائرة الاستفادة منها بما ينمى المدارك والمعارف ويوسع الخيال .

(5) يجب التركيز على أهمية العملية التعليمية والتمسك بمبادئها والأسس التى تستند إليها كمبدأ الأثر ومبدأ الحافز ومبدأ التدريب .

وهكذا تقوم فكرة تطوير البرنامج على جانبين اساسيين :

الاول :اعتبار ما توصل إليه من إطار نظرى وعملى للبرنامج دليل عمل للأخصائى ، يسعى لتحقيقه بما يتفق وطبيعة البيئة المحلية .

الثانى : مدى اهتمام الجماعة بالنشاط الذى ينمى القدرات الخاصة للأعضاء وتعديل ميولهم واتجاهاتهم واكتسابهم الخبرات الجميلة .

معظم هذه الأنشطة تحقق إشباعات متنوعة للأعضاء سواء مورست تلك الأنشطة فى المدارس أو الأندية او فى مجالات الترويح أو العمل وايا كان نوعيها فهى تستهدف إمداد العضو بالمعلومات الكافية حول السلوك الاجتماعى والدين والفلسفة والأخلاق ومشكلات الحياة اليومية أو مشكلات العمل وغير ذلك من جوانب المعرفة [1].

كما أوضح الباحثون فى العمل مع الجماعات فان أنشطة البرنامج متنوعة ولكل منها مزاياه واهميته فى تنمية جانب من جوانب شخصية العضو أيا كان خصائصه أو مستواه الثقافى او الاجتماعى – كما أن هناك أنشطة تنمى اكثر من جانب فى آن واحد .

ويجب الإشارة هنا إلى أمر هام ويتعلق بعملية تطوير البرنامج فهذه العملية وان كانت من مسئوليات أخصائى الجماعة إلا أنه ينبغى الأستعانة المسئولين فى المجالات التى تمثلها هذه الأنشطة وعلى سبيل المثال فأن الأنشطة الرياضية بأنواعها قد تم تطويرها أستناداً إلى بعض النظريات الخاصة بالتربية الحركية وكذلك بالاستعانة بآراء أخصائى التربية الرياضية وخبراتها وأساتذة التربية الرياضية وكذلك فى الأنشطة النوعية الأخرى. ونظراً لأن تخطيط وإدارة كافة

---

(1) Wilson B. & Rylabd C. Social Group work practice U.S.A, Raushton niftien Co., 1940, p: 212

الأنشطة – رياضية كانت أو فنية ثقافية أو عملية ... الخ لا يتم إلا من خلال المناقشات الجماعية التى تدور بين أعضاء الجماعة والأخضائى كما ان المناقشة تمثل حجر الزاوية فى عمليات وأنشطة البرنامج المختلفة.

منذ فترة الستينات وحتى الثمانينات كانت ترتكز أغراض تقويم البرامج الاجتماعية حول التعرف على الخدمات الاجتماعية المقدمة للعملاء على اختلاف أنواعها, وكذلك مدى حل مشكلاتهم المختلفة .

وهذا الجهد المستمر فى تطوير البرامج الاجتماعية وتقويم مدى فاعليته كان له سببين رئيسيين:

الاول: نمو الوعى الاجتماعى المتصل بفاعلية برامج الرعاية الاجتماعية المقدمة للعملاء.

الثانى: استمرار مهنة الخدمة الاجتماعية فى التأكيد على أستخدامها أسلوب الكم والكيف فى الممارسة.

ويمكن تعريف تطوير وتقويم البرامج فى مجال البحث على انه:

مجموعة من الإجراءات أو الممارسات التى تستخدم الاسلوب الإحصائى فى أستخلاص من الإجراءات أو الممارسنت التى تستخدم الأسلوب الإحصائى فى استخلاص النتائج معتمدة على الطرق البحثية والتى تهدف إلى الوصول للمعلومات التى تفيد فى تحديد البرامج الاجتماعية أو المجتمعية من حيث تأثيرها وكفايتها وإدارتها (تريبودى – ماير – فيلن 1983 م – البجث الأجتماعى). وفى استطاعتنا يمكن القول أن تطوير البرنامج لم يكن معيارياً يستند على قاعدة محددة ولكنه نما بسرعة خلال العشر سنوات الماضية. ويبدأ هناك نمو واضح فى مجال تقويم البرامج فى الخدمة الاجتماعية وخاصة فى مجال الخدمات التى تقدم لأعضاء الجماعة داخل المؤسسة.

اتجاهات فى تطوير البرنامج:

أن الاتجاهات المتعددة لتقويم وتطوير البرنامج تستند إما على النظرية أو الممارسة وهذه الاتجاهات على علاقة متبادلة وغيرها فى التركيز من خلال إجراءات خاصة تستخدم فى التقويم والتى تختلف فى الأهتمام على قيم اجتماعية أو فلسفية. "كورسيتال Kor-Setaal"

وقد وضع العالم (كورسيتال 1977) خمسة نماذج لتحليل البرامج:

1- نموذج عائد البرنامج او المخرجات حيث يؤكد على دراسة وتقويم نتائج البرنامج.

2- نموذج تحقيق الهدف والذى يؤكد على تقويم الأهداف المحددة الموضوعة للبرنامج.

3- نموذج تحليل الأنساق ويركز على دراسة كيفية تفاعل المنظمات والبيئة مع البرامج الاجتماعية ومحاولة استقصاء اختلاف العلاقات بينها والتى تعكس اختلاف البرامج.

4- نماذج تحليل التكلفة ويستخدم القيم كعوامل مستقلة لإدراك وتميز تأثيراتها على التوقعات المختلفة وذلك لإبراز الاختلافات بينها كناتج لتدخل البرنامج ومثالاً لذلك ترجمة العقائد إلى مدخرات قيمة أو تحليل العوامل المختلفة التى ترجع إلى تأثيرات البرنامج.

5- النموذج الوصفى والتأكيد على نوع البرنامج والذى يستخدم في مجال البرامج الإرشادية والغرض من التقويم هنا هو تحديد الدرجة التى يتم عندها القياس ويتم ذلك بواسطة المعلمين والمربين.

ثانيا: عملية بحوث تقويم وتطوير البرامج:

إذا تحدثنا عن بحوث تقويم البرامج الاجتماعية كعملية نجد انها تتصف بما يلى:

أ- الديناميكية ومعنى ذلك أن هناك تفاعل بين القائمين بالبرنامج ومن يقوم بالتقويم .

ب- الترابط بين مكونات البرنامج , ومعنى ذلك أن هناك علاقة بين الأعضاء والاخصائي والبرنامج .

جـ- ذات أهداف وقرارات متداخلة حيث أن كل قرار يؤثر فيما يليه من قرارات أخرى.

وتحوى عملية تقويم البرنامج خطوات محددة أو موضوعة لغرض التقويم محليات وهى تتلاءم مع أحتياجات مستخدميها مع إيجاد حلول مختلفة للعملاء وفريق العمل وخاصة فيما يعتلق بناحية برامج تقويم الأهداف أيضاً تحديد المتغيرات بالإضافة إلى تحليل العوامل المتداخلة فى البرنامج.

وهذه الخطوات العشر بالترتيب هي:

1- تحديد موضوع تقويم البرنامج وتطويره ثم عقد المناقـشات المختلفـة حوله.

2- تحديد القائمين بالتقويم سواء كان فرداً أو فريق للعمل مع توفير الموارد والوقت اللازم للقيام بالبحث.

3- الغرض من التقويم للبرنامج مع أستبعاد كل ما ليس له علاقة أو أرتباط بموضوع التقويم.

4- تخطيط تقويم البرامج.

5- تحديد المتغيرات التى تتلائم مع موضوع التقويم والتى يجب أختيارهـا على أساس موضوع التقويم مع الوضع فى الأعتبار الأهداف والأنشطة التـى يتضمنها البرنامج كما أن هدف المتغيرات يجـب أن يكـون وثيقـة الـصلة بموضوع التقويم.

6- تحديد استراتيجية التقويم.

7- العملاء المستفيدين من موضوع التقويم لأن العميل أو الجماعـة هـو المستهدف الذى يستفيد من موضوع تقويم البرامج.

8- المنطقة التى سوف يتم فيها تقويم البرامج.

9- تعاون من يقوم بالتقويم فيما بينهم وذلك تدعيما للبرنامج التقويمى الذى يجب ان يكون موضوعا وفق أهداف محددة الغرض منها هو تحديد التوقعات التى يجب الوصول إليها من التقويم.

10- صنع القرار الخاص بالتقويم الخاص ببرامج الجماعة.

التصميمات البحثية لتقويم وتطوير البرامج:

1- منطق النموذج Design Logic

وهذا النوع من التصميمات البحثية يمكن أن يقسم إلى اربع مستويات معرفية:

الاول: أفتراض النمو المعرفى ويشير إلى الوصف النـوعى والافتـراض حول البرامج الأجتماعية.

الثانى: الوصف الكمى ويشمل الحقائق المختلفة حول البرنامج والعـاملين والعملاء المستفيدين من البرنامج.

الثالث: الوصف الكمى والتصحيحى ويشمل الحقائق المختلفة حول متغيرات البرامج.

الرابع: الوصف السببى ويوضح المتغيرات المؤثرة فى البرنامج.

2- التصميمات التجريبية وشبه التجريبية:

أ- هذا النوع من التصميمات يعتمد على استراتيجية أساسية للبحث تتناول تأثيرات البرامج الأجتماعية والتدخلات المختلفة إزاءها ومن أمثلة نموذج تجريبي يتم تحديد الموضوع المراد تقويمه لكل من الجماعتين التجريبية والضابطة ثم إدخال البرنامج على الجماعات التجريبية دون الضابطة ويتم أجراء القياس ثم المقارنة واستخلاص النتائج.

ب- تصميمات الحالة الفردية وهذا النوع من التصميمات البحثية يستخدم لتقويم تأثير تدخل البرنامج على الحالة الفردية أو الجماعية الواحدة أو المنظمة الواحدة.

جـ- التصميمات المترابطة: وهذا النوع يدخل ضمن التصميمات شبه التجريبية والغرض منها تقويم الدليل على الترابط بين متغيرات البرنامج والعائد منه.

د- تصميمات المسح الوصفى والغرض الأساسى هو تقويم الحقائق والأوصاف التى يمكن تجمعها معاً بطرق تحديد الكثافة السكانية.

استخدام نظم المعلومات فى تقويم وتطوير البرامج:

نظام المعلومات هو سلسلة من التكنيكات والتى بواسطتها يتم تجميع المعلومات والتى تصنف بطريق نظماية وتستخدم من أجل عمل التقارير. وبصفة عامة فإن نظام المعلومات يفيد المؤسسات الاجتماعية والبرامج بالاعتماد على ستة معايير كافية.

1- المعلومات التى يتم تجميعها ينبغي ان تكون قريبة من المستفيدين.

2- المعلومات ينبغى ان تكون حقيقية وصادقة وتجميعها ومعاملاتها يتم استرشادا بإجراءات خاصة.

3- لابد من وجود خطة للإمداد بالتغذية العكسية للمستفيدين فى الوقت الملائم.

4- تكلفة نظام المعلومات تكون مختلفة على المؤسسة أو البرنامج.

5- المعلومات ينبغى أن تكون مفيدة للمناقشات التى لهـا علاقـة بتطـوير البرنامج.

6- النظام يجب أن يكون مرن ليسمح بالتعديلات المطلوبة فى المعلومـات التى تم تجميعها.

7- يعتمد نظام المعلومات علـى المعطيـات الـصادقة والموثـوق فيهـا والصحيحة مثلما يعتمد على الأجهزة التى تجمع المعلومات.

دور بحوث تقويم وتطوير البرامج في تطوير ممارسة العمل مع الجماعات:

لا شك ان هناك حاجة كبيرة لتقـويم وتطـوير الـبرامج ويمكـن النظـر إلـي بحـوث تقـويم وتطوير البرنامج كما يلي:

أ- يمكن النظر إليها على أنها أداة للإشباع الاجتمـاعى والمتطلبـات المهنية من أجل تفسيرها.

ب- النتائج التقويمية توضح مدى الانحراف عن المـستوى المطلـوب ولكن مقارنة النتائج التى تم الوصول إليها بالأهداف الموضوعة تفيـد فـى تقليل التكلفة.

جـ- تحليل التكلفة نالت اهتمام الباحثين فى السنوات الحالية والتى شملت التكلفة كمتغير فى تصميمات بحثهم.

د- يتضح دور بحوث تطوير البرامج فـى تحديـد الفاعليـة الخاصـة بالبرامج الاجتماعية.

هـ- اتجاه المؤسسات الاجتماعية إلى أستخدام التقويم للبرامج الاجتماعية.

و- استخدام التصميمات البحثية التقويمية فى الوصف.

ز- التقدم فى استخدام النظام التكنولوجى المتقدم (الكمبيوتر) سهل كثيراً من التحليلات المطلوبة ومكن المقومين مـن دراسـة العلاقـات الداخليـة المعقدة(1) .

---

(1) Tony, Tripody ; Program Evaluation , Encyclcpedia pf social work, Vol. 2, Nav, 1987 , P.P: 336 – 377.

ثالثاً: أهداف البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات :

يهدف البرنامج إلى تحقيق العديد من الأهداف سواء كانت تلك الأهداف خاصة بالعضو، الجماعة، المجتمع.

وهناك عدة منظورات يمكن ان توجه الاهتمام للجوانب التى يهتم بها البرنامج ويسعى إلى تحقيقها وهى كما يلى:

المنظور الأول: منظور إشباع حاجات الفرد حيث أن أهم تلك **الحاجات ما يلى:**

(1) الحاجات البيولوجية.

(2) الحاجات النفسية كالحاجة للحب، الأمن، تحقيق الذات وغيرها.

(3) الحاجات الأجتماعية مثل الحاجة إلى الأخرين فى تكوين العلاقات، الحاجة للأنتماء، الحاجة للمشاركة مع الآخرين.

(4) الحاجة إلى تحقيق الذات والقيام بالأدوار فى المجتمع.

(5) الحاجة للتحصيل والمعلومات والثقافة وهى حاجة يبحث عنها معظم الأفراد فى الوقت الحالى نظراً لانتشار نظم المعلومات وزيادة التراكم المعرفى الذى كون تراث ثقافى واضح يوجه سلوك الأفراد والمجتمع[1] .

وبالتالى يمكن أن يحقق البرنامج إشباع تلك الحاجات مما يدعم العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء وبعض بعضهم وبين الأخصائى كممثل للمؤسسة، ولكن لا نستطيع أن نحدد أن إشباع الحاجات هو الدافع الوحيد لتكوين الجماعات حيث أن دوافع أخرى تساهم فى تكوين دوافع أخرى للانضمام إلى الجماعات.

المنظور الثانى: التعليم عن طريق الجماعات:

ونلاحظ أن هناك هدفاً أساسياً من التعليم ألا وهو التغيير من خلال تعليم الأفراد والجماعة خبرات جديدة هامة فى الحياة مثل كيف يقوم الأعضاء بمشروع جماعى، بالأضافة إلى الحصول على معلومات جديدة كما ان التدريب الذي يقوم به الجماعة على كيفية القيادة والمشاركة الجماعية فى مواجهة المشكلات يمكن ان

---

(1) Kalish, H. ; From behavioural sciene to behavior modification, N.Y., Mc Grow- Hill Book Co, 1981.

يكون مواقف جماعية يكتسبها من خلالها العضو العديد من الخبـرات ويحـصلن أفكار يستطيع من خلالها تجديد اتجاهاته نحون الموضوعات ومجـالات النـشاط المختلفة.

المنظور الثالث: منظور العلاقات الاجتماعية:

يرى البعض ان الجماعات عبارة عن مجالا هاماً للتفاعل عن طريقة تتكـون العلاقات الاجتماعية التى يمكن تتحدى الجوانب الآتية:

(1) علاقات الأعضاء بعضهم مع البعض.
(2) علاقات الأعضاء مع القيادات فى الجماعة.
(3) علاقات الأعضاء مع الأخصائى.
(4) علاقات الجماعة مع الأخصائى.
(5) علاقات القيادات مع الأخصائى.
(6) علاقات القيادة مع أعضاء الجماعة.
(7) علاقات الأخصائى مع القيادات داخل الجماعة.

وهكذا يمكن أن نوضح أن هناك تصنيفات عديدة للعلاقات الاجتماعيـة داخـل الجماعة. ويرى البعض إلى ان العلاقات الاجتماعية هى المدخل الأساسى لتكـوين الجماعة فقد يرغب عضو فى تكوين علاقة مع الآخرين وقد يرغب آخر ان يكـون مع صديق له فى الجماعة التى ينتمى إليها. وتؤثر تلك الدوافع المؤدية للانـضمام إلى الجماعة فى مدى الاهتمام بالبرنامج وإمكانية أن البرنامج يحقق تلك الجانب من حيث أنه يتيح الفرصة لتكوين العلاقات ويعمل على تدعيمها أم على تفككها ؟

المنظور الرابع: خدمة البيئة وتنمية المجتمع:

يهتم البرامج فى الوقت الحالى بأهمية مشاركة الأعضاء فى برامج خدمة البيئـة واستخدام الإمكانيات المتاحة للفرد والجماعة، كما ترى بعـض المؤسـسات أنهـا تستطيع ان تحقق تنمية المجتمعات المحلية من خلال الجماعات المكونـة بـداخلها خاصة الجماعة التطوعية.

ويتكون برنامج خدمة الجماعة من مجموعة التفـاعلات والعلاقـات المرتبطـة بالأنشطة التى يسددها الأعضاء بمساعدة الأخصائى وكذلك يـتم اختيـار وتحديـد

البرنامج فى ضوء سياسة المؤسسة المطروحة والتى لا تتعارض ضمن أهداف المجتمع. ولذلك تتجسد أن هناك توجه واضح نحو مساعدة أعضاء للمشاركة فى تلك البرامج والعمل على أكسابهم المهارات اللازمة لهذا المجال.

المنظور الخامس: التكامل بين الجوانب الشخصية والاجتماعية فى تحقيق اهداف البرنامج:

يجب أن ينظر أخصائى الجماعة إلى البرنامج من حيث أنه يحقق أهداف متكاملة ولا يركز على جانب معين فقط، وقد يتحقق ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة

فالعضو الذى يشارك فى خدمة البيئة فهو يتعلم كيف يستخدم قدراته وإمكانياته ويعمل على صقلها ومن خلال علاقاته مع أعضاء الجماعة فهو يحقق العلاقات الاجتماعية القوية التى تشبع حاجاته الأساسية كالحاجة للحب، الأمن، التحصل، تحقيق الذات وغيرها.

ومن خلال ذلك نرى أن البرنامج يحقق أهداف متعددة ومترابطة مع بعضها تؤدى فى النهاية إلى النمو الفرد والجماعة.

رابعا: المراحل الاساسية فى تصميم وتنفيذ البرنامج :

يقوم أخصائى الجماعة بمساعدة الأعضاء فى وضع وتصميم وتنفيذ البرنامج من خلال مواقف الحياة الجماعية ويتبع عدة خطوات أساسية هذا المجال نذكر منها ما يلى:

1- تحديد اهداف البرنامج الذى تمارسه الجماعة:

ويجب أن يكون ذلك واضحاً وان ترتبط تلك الأهداف بأهداف الأعضاء والأخصائى أيضاً حتى لا تحدث أى صراعات بينهم ومن الضرورى أن يوضح أخصائى الجماعة تلك بالأساليب الآتية:

أ- مقابلات أعضاء الجماعة والاستماع إلى كافة الآراء والأفكار ومناقشتهم والوصول إلى توضيح الأهداف التى يحققها البرنامج.

ب- المناقشات الجماعية وذلك بأتاحة الفرصة أن يعبر كل عضو عن رأيه للجماعة بوضوح وصراحة مع تعليم الأعضاء احترام كافة الآراء مهما كانت مختلفة مع رأى الأعضاء الشخصية والمشاركة فى تكوين رأى جماعى حول هدف البرنامج.

جـ- لوحة البيانات الجماعية وفى هذه اللوحة يعلن عن أهداف البرنامج من وقت لآخر ويعطى الأخصائى الفرصة لكى يقيم أى عضو تعليق سؤالاً، ورأياً معيناً حول ما يقدم فى تلك.

د- الاتصال بالقيادات الطبيعية حيث أن الأعضاء يقدمون رأيهم فى أهداف البرنامج للقيادة ويصدق عنها صراحة ويشجع الأخصائى على مساعدة القيادات لكى يعطوا الأعضاء الفرصة للتعبير عن هذه الآراء وكذلك مناقشتها فى إطار الاجتماعات الجماعية.

2- تحديد الاحتياجات الاساسية للاعضاء والجماعة :

من الضروري أن يتعرف الأخصائي على حقيقة الاحتياجات الأساسية سواء من الجوانب الاقتصادية، السيكولوجية، الاجتماعية، والثقافية ومعرفة أهم تلك الاحتياجات ومساعدتهم في تحقيق الإشباع المناسب لها في إطار أهداف الجماعة وسياسة المؤسسة وثقافة المجتمع. وتعتبر الاحتياجات الأساسية للأعضاء من المؤثرات الواضحة في تحقيق أهداف البرنامج والوصول إلى ما ترغبه الجماعة كذلك تعتبر هى مصدراً لحدوث بعض المشكلات عند عدم إشباع تلك الاحتياجات.

مثالا : يعاني بعض الأعضاء من عدم إشباع حاجاتهم الاجتماعية كالحاجة للانتماء، وتكوين الصداقات المناسبة وبالتالي قد يودي ذلك إلى العديد من الصراعات بين الأعضاء خلال الحياة الجماعية مما يؤثر في تلك الجماعة.

ويراعى الأخصائي في هذا المجال أهم الخصائص النفسية والاجتماعية التي يتميز بها أعضاء الجماعة دون غيرهم.

3- توفير الموارد والإمكانيات :

يسعى الأخصائي إلى مساعدة الجماعة نحو توفير الموارد والإمكانيات الخاصة بممارسة البرامج **ولذلك يجب ان يراعي الاخصائي الجوانب الآتية في هذا المجال :**

أ- دراسة الموارد والإمكانيات البشرية مثل قدرات وإمكانيات الأعضاء المتاحة حاليا، قدرات وإمكانيات العاملين بالمؤسسة التي يمكن الاستفادة منها فى تحقيق أهداف البرنامج.

ب- دراسة مدى ملائمة تلك الموارد لطبيعة البرنامج الذي سوف تمارسه الجماعة وهل تلك الإمكانيات صالحة ومناسبة ؟ فقد ينظم الأخصائي معسكرا فلابد من دراسة مدى ملائمة مكان المعسكر الذي تم اختياره لتحقيق أهداف هذا المعسكر.

جـ- ضرورة تحمل الأعضاء المشتركين في البرنامج جانبا من المساهمة توفير تلك الموارد والإمكانيات التي يتم البحث عنها.

د- يراعى الأخصائي أن الفترة الزمنية المخصصة لممارسة البرنامج كافية لتحقيق الأهداف المرغوبة كذلك ضرورة أن توفر تلك الفترة الزمنية الفرصة المناسبة لمشاركة جميع الأعضاء في البرنامج وعدم اقتصار ذلك على بعض الأعضاء دون غيرهم وفي إطار الجوانب الزمنية والمكانية من الضرورة أن يتناسب ذلك مع ظروف الأعضاء وأساليب حياتهم وطبيعة البيئات التي يعيش فيها.

4- *تحديد شروط الاشتراك في البرنامج*:

من الضروري أن كل برنامج يكون له نظام يتعلق به حيث أن تعدد البرامج واختلاف النظم التي تعلق بها تؤثر في تحديد عدد المشتركين في البرنامج ووضع جوانب تنظيمية معينة.

***ويمكن ان ترتبط تلك الشروط في الجوانب الآتية*:**

أ- شروط البرنامج الخاصة بمراعاة الجوانب الزمنية الخاصة بالبرنامج مثل ميعاد بدء البرنامج ونهايته.

ب- شروط تتعلق بالاشتراك المالي الذي سوف يساهم به العضو من خلال المشاركة في هذا البرنامج إذا كان طبيعة البرنامج تتطلب ذلك.

جـ- شروط تتعلق بالأدوار التي يجب أن يؤديها كل عضو خلال مشاركته في البرنامج على أن يؤدي كل عضو أدوار تؤكد اهتمامه بهذا المجال.

فقد يتم توزيع أدوار خاصة بالجماعات التى يتكون منها برنامج خاص بخدمة البيئة وكل عضو يقوم بدوره فى الحصول على خبرات سابقة فى هذا المجال وعرضها على الجماعة ومناقشتها.

د- شروط تتعلق باستمرارية المشاركة فى برامج معينة لفترة خاصة بها مثل البرامج التدريبية مثل التدريب على استخدام الكومبيوتر، التدريب على المشروعات الصغيرة والتدريب على المهارات الحرفية وغيرها.

5- يقوم الاخصائى بوضع التنظيم المناسب بالمشاركة مع الاعضاء والجماعة:

هناك تنظيم وظيفي مستمر فى الجماعة التى يعمل معها الأخصائى يتكون من القائد، ومقررى الأنشطة، وأمين الصندوق، وسكرتير للجماعة والمناصب التنظيمية الأخرى التى يوافق الأعضاء والأخصائى على وجودها طبقاً لطبيعة الحياة الجماعية.

وهناك بعض البرامج التى تتطلب ضرورة إيجاد تنظيم خاص بها طبقاً لطبيعة الأنشطة التى تحتويها فقد يتم إيجاد عضو يقوم بدور مندوب الاتصال بالمؤسسات الموجودة فى البيئة نتيجة المهرجان القوى الذى سوف تتولى قيادته الجماعة كما تفعل جماعات الهلال الأحمر، جماعات أصدقاء السائح، جماعات مكافحة التدخين والمخدرات، لذلك يجب مساعدة الأعضاء على تحديد التنظيم المناسب للبرنامج الذى تمارسه الجماعة ومساعدة من يتولى المسئوليات فيه. ويعتبر التنظيم الذى يرتبط بالبرنامج فى مواقف معينة الفرصة المناسبة لإكتشاف قدرات وإمكانيات الأعضاء خاصة الأعضاء الذين لم يشاركوا سابقاً فى مثل هذه المواقف.

6- وضع الاحتمالات المناسبة للصعوبات التى يمكن ان تواجه البرنامج:

من الضرورى للأخصائى الاجتماعى أن يضع احتمالات الصعوبات التى يمكن أن تواجه البرنامج، ولذلك لابد أن تكون هناك بدائل لتلك الصعوبات ووضع الخطوات التى يمكن استخدامها واتباعها عند حدوث مثل تلك الصعوبات والتى نذكر منها ما يلى:

(أ) صعوبة عدم كفاية الموارد والإمكانيات التى نتوقع الحصول عليها فى إطار هذا البرنامج.

(ب) صعوبات راجعة إلى الأعضاء من حيث عدم الإقبال على المشاركة بعد بدء البرنامج أوعدم قيام الأعضاء بالمسئوليات التى تتعلق بممارسة البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات.

(جـ) صعوبات راجعة لقواعد وسياسة المؤسسة فى توجيه الأعضاء نحو المشاركة فى البرنامج، ونلاحظ أن بعض المؤسسات قد تضع نظاماً معيناً تشكل قيوداً غير متوقعة للبرنامج مما قد يؤثر تأثيراً سلبياً علي الجماعة وقد يؤدى ذلك إلى فشل البرنامج.

(د) صعوبات راجعة للأسرة نلاحظ أن الأسرة فى المجتمع يمكن أن تشكل صعوبات أمام مشاركة الأعضاء فى أنشطة البرنامج وبالتالى يؤثر ذلك فى تنفيذ البرنامج وتحقيق أهدافه.

فقد ترى الأسرة أن البرنامج الذى يشترك فيه العضو يؤثر فى التحصيل الدراسي للعضو ونموه العلمى أو أن البعض من الأسر يرى ان مشاركة الأعضاء فى مجالات للأنشطة قد يؤدى للانحراف فى بعض المواقف، ولذلك لأن للأخصائى الاجتماعى ان يقوم بالاتصال بأولياء الأمور لتوضيح أهداف البرنامج وأهمية الحياة الأجتماعية بل وضرورة دعوة الأسرة للمشاركة فى بعض جوانب البرنامج كلما كان متاحاً للأخصائى والجماعة التى يعمل معها.

7- وضع نظام للمتابعة والتقويم يتعلق بممارسة البرنامج:

يهتم معظم الأخصائيين الاجتماعيين ومن يقومون بالأشراف على البرنامج والنظام الذى يتعلق به وأهمية توفير الموارد والإمكانيات ولكن لا نعطى الأهتمام الكافى للمتابعة والتقويم لم لها من أهمية منذ بداية التفكير فى البرنامج ويجب أن تقدم بعض الموجهات فى هذا المجال:

(أ) بداية المتابعة والتقويم منذ المرحلة الأولى وهى مرحلة تحديد الأهداف والأحتياجات الأساسية التى تتعلق بالبرنامج والأعضاء والجماعة من حيث التأكد من خلال المتابعة ان كل عضو يشترك مشاركة واضحة فى المرحلة التمهيدية للبرنامج والاتفاق على الجوانب الأساسية التى تتعلق به.

(ب) المتابعة والتقويم من خلال مشاركة الأعضاء وبتوجيه الأخصائى حتى يشعرون بأهمية تلك العمليات واستخدامها لما يحقق تطوير البرنامج وتقدمه وقد يخصص الأخصائى بعض الأعضاء للمتابعة والبعض فى عملية التقويم وتدريبهم للقيام بهذه العمليات على أختلاف مراحلها.

(جـ) تحديد الوسائل التى يمكن استخدامها فى هذا المجال فقد يتفق على دليل معيارى معين أو على التسجيل من خلال موضوعات تقويمية محددة او اتباع استمارة متابعة حتى لا تنحرف عمليات المتابعة والتقويم المخصصة لها.

(د) التأكيد على ان الهدف من المتابعة والتقويم هـو تحـسين البرنـامج وليس من أجل تحديد الاخطاء وتوقيع الجزاءات على مرتكبى الاخطاء بل هو المشاركة الجماعية فى مواجهة الصعوبات وازالة المعوقات امامها.

8- ضرورة بدء البرنامج بالانشطة المتميزة التى تحقق جوانب اساسية متعددة فى حياة الاعضاء والجماعة.

من الضرورى من مراحل وضع وتنفيذ البرنامج أن نبدأ بالجوانـب المتميـزة المؤكد نجاحها إلى حد كبير حيث أن ذلك يساهم فى إقبال الأعضاء على الأنـشطة بالبرنامج بل ان الأعضاء يرتبطون بالجماعة فى كافة مجالاتها فيما بعد، ويؤكد هذا الجانب مدى معرفة وإدراك الأخصائى بالجوانب الخاصة بالأعضاء ومساهمته فى إشباعها ومواجهة الصعوبات التى تواجهها.

9- توضيح ما تقوم به الجماعات من برامج للمؤسسة وللمجتمع:

من الضرورى أن يعلن الأخصائى عما تقوم مـن بـرامج مختلفـة للمؤسـسة والمجتمع حيث أن الجماعة هى نسق متغير داخل أنساق أخرى هـى المؤسسة، المجتمع وبالتالى يتطلب ذلك ارتباط تلك الأنساق مع بعضها وبالتالى يشكل جوانب مدعمة لبرنامج الجماعة ومدى تقدمه فى تحقيق أهدافه.

10- من الضرورى أن يقدم اخصائى الجماعة بأعداد نماذج لتسجيل ما يدور فى البرنامج من وقت لآخر والاحتفاظ به وإستخدامه عند الضرورة مثل القيام بالتقويم ويمكن أن نعرض اهم ما يقوم بتسجيله:

أ- التقارير الدورية التى يسجلها فى كل مرة تمارس الجماعة البرنامج.

ب- التقارير المتعلقة بمواقف معينة مرتبطة بالبرنامج.

جـ- تقارير تتعلق بالاتصالات الخاصـة بالمنظمـات والخبـراء الـذين يشتركون فى تنفيذ بعض جوانب البرامج.

د- تقارير تتعلق بالاجتماعات الادارية الخاصة بتنظيم البرنامج.

هـ- تقارير المتابعة والتقويم الخاصة بالبرنامج.

خامسا : عناصر تصميم البرنامج:

تشمل عناصر تصميم البرنامج على ما يلي:

(1) الاعضاء: قدراتهم وإمكانياتهم، ورغباتهم وميولهم ويجب مراعاة تلك المتغيرات عند وضع وتصميم البرنامج.

(2) الاخصائي: بمهارته وخبراته، وعلاقاته بالأعضاء ودوره باعتباره الوسيط بين الجماعة والمؤسسة.

(3) محتويات البرنامج: وما تتضمنه من أنشطة وعلاقات، ومع تعدد البرامج وأختلافها، ألا أن الصعوبة فى إختيار أنسب الأنشطة لتحقيق أهداف معينة.

الأسس التى تراعى عند التصميم أو التخطيط للبرنامج:

هناك بعض الاسس التى يجب ان تراعى عند تصميم او تخطيط البرنامج منها:

(1) يجب اعتبار البرنامج وسيلة لتحقيق أهداف معينة وليس غاية فى حد ذاته.

(2) يجب مراعاة التكامل بين أهداف البرنامج وأهداف المجتمع والمؤسسةوالجماعة وأعضائها.

(3) يجب أستغلال وأستثمار ما يترتب على البرنامج من تفاعل.

(4) أن يراعى أشتراك الأعضاء فى وضع وتنفيذ البرنامج.

(5) أن يراعى الظروف الأجتماعية والأقتصادية للأعضاء، بحيث يتناسب البرنامج مع المستويات السائدة بين أعضاء الجماعة.

(6) أن يتفق البرنامج مع حاجات الأعضاء مع تغير تلك المساحات تبعاً للتقدم فى مستويات العمر وحاجات النمو.

(7) أن يتفق مع عدد الأفراد المتوقع أشتراكهم فيه.

(8) يجب الأستفادة من الموارد المختلفة التى يمكن ان تسهم فى فعالية البرنامج وتزيد من حصيلة الخبرات التى يوفرها.

(9) يجب أن تتصف البرامج بالمرونة والأبتكار حتى يمكن إشباع الحاجات الطارئة والمواقف المتغيرة.

دور الأخصائى فى مساعدة الجماعة على تخطيط برامجها:

ينبغى أن يكون الأخصائى على وعى بالجماعة التى يعمل معها من حيث خبراتها السابقة وحاجات أعضائها، وأن يوفر الجو الذى يسمح للأعضاء بالتعبير عن أنفسهم وتحويل الرغبات والحاجات إلى واقع ويتوقف تدخل الأخصائى فى مساعده الجماعة على تخطيط برامجها على بعض العوامل منها:

(1) مستوى الأعمار:

فصغار السن أو الأطفال فى المرحلة المبكرة فى حاجة إلى من يساعدهم فى تقديم وأقتراح البرامج ويترك لهم الاختيار والمفاضلة، ونظراً لمعرفة الأخصائى بحاجات ومطالب النمو فى هذه المرحلة يستطيع أن يعرض من البرامج التى تتفق مع هذه الحاجات، أما الأطفال فى مرحلة الطفولة المتأخرة فقد أكتسبوا بعض الخبرات التى تمكنهم من أستخدامها فى أختيار البرامج، مع نقص خبراتهم فى أتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ وعبادة ما يشعر الأعضاء فى مرحلة المراهقة باتجاهات نحو التحرر والرغبة فى الاستقلال وتحمل المسئولية. ويقوم الأخصائى بمساعدتهم فى التخطيط واتخاذ القرارات، أما الشباب فهم أكثر نضجاً ويتمتعون بقدرات تمكنهم من تخطيط وتنفيذ البرامج ويقوم الأخصائى بدور المستشار والخبير كمصدر للمعلومات، ويجب أن نضع فى الاعتبار أن معيار ليس المؤشر والوحيد لمدى تدخل الأخصائى فى مساعدة الجماعة على تخطيط برامجها.

ب) *المستوى العقلى*:

تختلف المساعدة التى يقدمها الأخصائى حسب المستوى العقلى للأعضاء ويحتاج العمل مع الجماعات التى تضم ضعاف العقول إلي تدخل مستمر من الأخصائى بعرض البرامج المختلفة التى يشعر أنها تتفق وقدراتهم العقلية وتتناسب محتوياتها مع جوانب النمو الشخصى والأجتماعى للأعضاء.

جـ) مرحلة نمو الجماعة:

يقوم الأخصائى بتقديم مساعدته فى ضوء مرحلة النمو التى حققتها الجماعة، ولهذا يتحدد نشاطه ومدى تدخله فهو المسئول بصورة كلية على تخطيط البرامج فى مرحلة معينة وفى مراحل أخرى يتدخل بالتنبيه أو الأستثارة وفى مرحلة ثانية يوجه أو يعلم – وبصفة عامة عليه مساعدة الجماعة على تنمية القدرة على ممارسة الحياة الأجتماعية وأتخاذ القرارات الخاصة بالبرامج.

د) طبيعة الجماعة:

تفرض طبيعة الجماعة نوعية الأعضاء والأسلوب الذى يستخدمه الأخصائى فى المساعدة فالجماعات التى تتكون من مرضى المستشفيات تحتاج إلى تدخل الأخصائى وأقتراحاته حول البرنامج وتحمل الجزء الأكبر فى عملية التخطيط نتيجة عدم ثبات وأستمرار العضوية فى الجماعة لخروج البعض أنضمام البعض الآخر.

وتحتاج الجماعات التى تضم الأحداث المنحرفين إلى توفير البرامج التى تشبع رغبات وحاجات الأعضاء من ناحية وتخف من التوتر والقلق والسلوك العدوانى من ناحية أخرى وتبدو مهارة الأخصائى فى مساعدة هذه الجماعات على إعداد برامج تحقق الأهداف فى تكاملها.

ويمكن استعراض دور الاخصائى فى مساعدة الجماعة على تخطيط برامجها فيما يلى:

1- مساعدة الجماعة على أكتشاف حاجاتها ورغباتها.

2- مساعدة الأعضاء على إدراك قدراتهم وإمكانياتهم، حتى لا يؤدى الطموح الزائد للأعضاء إلي وضع برامج تفوق إمكانياتهم ويؤدى فشل التنفيذ إلي ردود فعل سلبية.

3- مساعدة الجماعة على أكتساب خبرة العمل الجماعى فى المناقشة واتخاذ القرار، حيث توفر عملية تخطيط البرنامج مجالات متعددة للمناقشات وعرض الآراء واختيار البدائل واتخاذ القرارات.

4- مساعدة الأعضاء على تحمل مسئولية ما يتخذ من قرارات متعلقة بالبرنامج ويحتاج الأمر إلى مساعدة الجماعة على أستكمال بنائها التنظيمى الذى يسهل توزيع المسئوليات وتحديد الأدوار وتنسيق الجهود.

5- مساعدة الأعضاء على أكتساب المهارات الناجمة عن ممارسة عمليات تخطيط وتنفيذ البرامج.

6- مساعدة الجماعة على تخطى العقبات ومواجهة الصعوبات التى قد تفرضها إمكانيات أو موارد المؤسسة أو المجتمع المحلى، مع أستخدام كافة الموارد المتاحة أو التى يمكن توفيرها.

سادسا: المحتويات الأساسية للبرنامج:

تمثل محتويات أو مضمون البرنامج مجالاً عريضاً من الأنشطة والأهتمامات ومختلف محتوى أو مضمون البرنامج باختلاف المؤسسات فالبعض يركز على استثمار وقت الفراغ وتهتم بعض المؤسسات بالأسرة ومشكلاتها فيتضمن البرنامج العلاقات الأسرية والأدوار الأجتماعية كما يهتم المؤسسات الصحية بجوانب الوقاية أو العلاج والثقافة الصحية فيتجه مضمون البرنامج هذا الأتجاه.

وهناك مؤسسات تركز على الجوانب العلاجية التأهيلية كمؤسسات الأحداث المنحرفين أو العيادات النفسية أو مستشفيات الصحة النفسية أو مؤسسات التأهيل المهنى ومن ثم يواكب مضمون أو محتوى البرنامج مجال أهتمامات وأهداف هذه المؤسسات ويجب على الأخصائى الإلمام بالوسائل المختلفة التى تعتبر بمثابة وسائل تعبير عن مضمون البرنامج فتعتبر الأنشطة الرياضية مجالاً لتوفير فرص النمو الحسى وتوطيد العلاقات ولا يعتبر التمثيل أسلوباً للترويح فحسب بل توفير الخبرات الابتكارية وتعميق الوعى بمشكلات المجتمع أما الرحلات والمعسكرات فهى الوسيلة للأحتكاك بالواقع والتعلم من خلال الخبرات الهادفة المباشرة وتعتبر المناقشات الجماعية وسيلة للتعبير عن الذات وتعلم أسلوب التفكير الجماعى وتنمية الفكر.

وسائل التعبير في طريقة العمل مع الجماعات

(بعض الانشطة التي يمكن ان يتضمنها البرنامج)

1- المعسكرات.

2- الرحلات.

3- المناقشة الجماعية.

تستخدم وسائل التعبير فى البرنامج فى أتاحة الفرصة للأعضاء على التعبير الذاتى عن حاجاتهم ورغباتهم بالأضافة إلى أستخدام قدراته الذاتية كما أن أستخدام تلك الوسائل يفيد فى إتاحة الفرصة للتعبير الجماعى عن الحاجات الجماعية وأرتباطها بالموضوعات التى تتعلق بالمجالات التى يرغبوه فى المشاركة فيها مثل مجالات خدمة البيئية وتنمية المهارات.

ويمكن ان نحدد اهم وسائل التعبير فى طريقة العمل مع الجماعات ما يلى:

1- المعسكرات فى طريقة العمل مع الجماعات:

تمارس أنشطة المعسكرات فى الأماكن الخلوية من أجل تحقيق أهداف تربوية مع توفير الفرصة لتعويض النفس عن العمل اليومى الشاق الأندماج مع جماعات جديدة غير التى يألفها الإنسان فى حياته اليومية العادية مما يبعث التجديد فى حياة الفـرد ويؤهله للعودة سعيداً إلى الحياة العامة[1] كما تعنى المعسكرات المنظمة خبرة لحياة الجماعة فى بيئة طبيعية ولمدة معينة وتحـت أشـراف ريـادة مؤهلـة وتهيئ المعسكرات خبرة تربوية أبتكارية للحياة التعاونية مع أعضاء الجماعة فى الخلاء وتستغل المعسكرات المصادر الطبيعية المحيطة كى يهيئ الغرض للتنمية الجسمية والعقلية والعاطفية والروحية وتعتبر بيئة المعسكر بيئة مثالية لتنمية الفرد جسمانياً وعقلياً وأجتماعياً ووجدانياً من خلال المعيشة التعاونية فى الخـلاء[2] أن نـشاط المعسكرات المنظمة من أوسع الأنشطة الخلوية الترويجية أنتشاراً وأكثرها فاعلية لما تتوفر فيه من مميزات أهمها: [3]

1- أن طبيعة الحياة فى الخلاء توفر الفرص للشعور بالسعادة والغبطـة والطمأنينة فى الطبيعة لما يتوفر فى الطبيعة من هـدوء وسـكينة ونظـام وتنظيم وتناسق وتناغم بين الكائنات.

2- يعيش الفرد فى المعسكرات يومه كاملاً كيانه وأحاسيـسه وعواطفـه وانفعالاته المختلفة وبالتالى فهو على طبيعته وسجيته ولا مكـان للتـصنع أو التكلف.

3- تهيئ حياة المعسكرات الفرص للفرد أن يواجه مواقف حقيقيـة فـى الحياة: فهو يتعامل مع زملائه ورائد جماعته ويشترك فى الأنشطة وبالتـالى يواجه مواقف عديدة تحتاج أن يتعرف وأن يعتمد على نفسه ويكون فى كـل ذلك بعيداً عن سيطرة الوالدين.

4- تعتبر المعيشة فى جماعات صغيرة أساس الحياة فى المعـسكرات لا تتعدى الجماعة عن عشرة أعضاء وهذا فى حد ذاته يوفر الفـرص للتعامـل

---

(1) كمال درويش وآخرون: إتجاهات حديثة فى الترويج وأوقات الفراغ، القاهرة، دار الفكـر العربـى، 1982، ص 272.

(2) تهانى عبد السلام محمد: إدارة المعسكرات الحديثة، الأسكندرية، دار المعارف، 1986، ص 22.

(3) المرجع السابق: ص ص 22 – 24.

الأسرى وأن يتعرف كل عضو على الأخر ويشعر الأعضاء بالأنتماء إلـى تلك الجماعة الصغيرة والتى يشرف عليها رائد مؤهل يعاون الجماعـة فـى تحقيق الأغراض التى من أجلها تكونت هذه الجماعة الصغيرة.

5- أن خبرة المعسكرات المنظمة يميزها الكفاءات المؤهلة التـى تعمـل على غرس العلاقات الطيبة لبين أعضاء الجماعة بعـضها وبعـض وبـين أعضاء الجماعة والرواد.

6- أن أساس البرنامج التعليمى فى المعسكرات المنظمة هو الخبرة الهادفة والممارسة الفعلية للعضو المشترك فى المعسكر وبناء على ذلك فإن التعلـيم يكون باق الأثر ولا تنسى الخبرة التعليمية بسهولة كذلك يكون التعليم أسـرع وأسهل.

7- نشاط المعسكرات كإحدى الأنشطة الترويجية الخلوية تتوفر فيه جدية أختيار العضو للأشتراك فى المعسكر وبالتالى يتوفر عدم الأسـتعداد للـتعلم والأستعداد والرغبة إذ توفر فإن العملية التعليمية تصبح أسهل وأسرع.

8- نشاط المعسكرات كإحدى الأنشطة الترويجية الخلوية تتوفر فيه جدية أختيار العضو للأشتراك فى المعسكر وبالتالى يتوفر مبدأ الأسـتعداد للتعلـيم والأستعداد والرغبة إذ توفر فإن العملية التعليمية تصبح أسهل وأسرع ويمكننا القول بأن المعسكر المنظم ما هو إلا فرصة تربوية أجتماعيـة تتخـذ مـن الطبيعة مدرستها والجماعة أسلوبها للحياة في مجتمع متعاون ومن خلال بيئة إدارة المعسكر تكون هناك محاولات عديدة لتحقيق هدف المعسكرات المنظمة وتنمية الأعضاء المشتركين جسمانياً وعقلياً وعاطفياً وأجتماعياً فـى حـدود إمكانياتهم.

وقد دخلت حياتنا المعسكرات بعد أنفتاح دولتنا مع دول أوروبا وأمريكا والتـى كان لها السبق فى إنشاء مثل هذه الأماكن التربويـة وقـديماً كانـت المعـسكرات عسكرية فقط حيث كانت تقام للقوات المسلحة فى الأماكن الأستراتيجية للدفاع عـن الوطن ولم تأخذ صورتها الحديثة من الناحية التربوية والترويحية إلا مـن خـلال الحركة الكشفية التى دعا إليها (بادون باول عام 1908 بأنجلترا) .

وتشتمل حياة المعسكرات على اربعة اتجاهات اساسية:

1- التربية الخلوية (معيشة الخلاء).

2- تقضية أوقات الفراغ سعيدة (الترويح عن النفس).

3- تنمية الناحية التربوية (مؤسسة تربوية).

4- العمل الجامعى من خلال الحياة داخل الجماعة (روح الجماعة). (1)

ويهدف المعسكر إلى تهيئة الفرص للنمو الجسمانى والأجتماعى والعقلى والوجدانى للفرد الممارس من خلال التواجد فى الخلاء الذى يشبع الرغبة فى معايشة الطبيعة وتنمية روح المخاطرة والتذوق لجمال الطبيعة وتنمية صداقات وعلاقات إنسانية مع الأعضاء والزملاء والرواد وبالتالى إشباع الحاجة إلى الإنتماء والولاء للجماعة كذلك هناك فرص لا حصر لها للممارسة الفعلية للمواقف والخبرات التى تتوفر فى المعسكرات المنظمة. (2)

انواع المعسكرات المنظمة:

يمكننا تقسيم أنواع المعسكرات المنظمة كالآتى:

اولاً: بالنسبة للهيئة المنظمة:

أما أن تكون وزارة أو جامعة أو مدرسة أو منظمة تطوعية او نقابة أو نادى.

ثانيا: بالنسبة للاعضاء المشتركين:

أما أن يكونوا طلبة أو عائلات أو مسنين أو مجموعات خاصة أو عمال.

ثالثا: بالنسبة للمدة:

هناك معسكرات اليوم الواحد معسكرات نهاية الأسبوع ومعسكرات طوال وفصل الصيف.

رابعا: بالنسبة للرغبات الخاصة:

مثل المعسكرات الخاصة بالمتأخرين عقلياً أو المضطربين عاطفياً أو المعسكرات الخاصة بالمعوقين جسمانياً.

---

(1) كمال درويش وآخرون: مرجع سابق، ص: 272.

(2) تهانى عبد السلام محمد: مرجع سابق، ص: 24.

المعسكرات المنظمة فى مصر:

وقد أوضحت اللجنة أن خبرة المعسكرات ما هى إلا وسيلة من وسائل التربية الحديثة وفى تقرير المجلس الأعلى للرعاية والشباب سجلت الأنواع الآتية للمعسكرات فى مصر:

1- معسكرات العمل:

وهى مقسمة إلى معسكرات عمل دولية وأخرى محلية وفيها يأتى الشباب من مختلف المدن ليعمل ويعيش مع الشباب المصرى فى مدة لا تقل عن عشرة أيام لكل دفعة ويشترك طلبة الكليات فى هذا النوع من المعسكرات.

2- معسكرات الخدمة العامة:

وهى تختص بالريف والقرى والغرض منها هو المساعدة فى رفع مستوى المعيشة فى القرية وتتراوح المدة لكل دفعة من 10 أيام إلى أسبوعين ويشترك طلبة المدارس الثانوية فى هذا النوع من المعسكرات.

3- معسكرات العمال:

يقام هذا النوع من المعسكرات مرتين فى السنة لكل مشترك ومدته حوالى عشرة أيام للفرد ويشترك قطاع العمال فى هذه المعسكرات.

4- معسكرات التدريب:

تختلف هذه المعسكرات حسب نوع التدريب المطلوب سواء تدريب لرواد أو التدريب للعبة أو رياضة معينة.

5- معسكرات اليوم الواحد:

بدأت هذه المعسكرات فى الظهور والأنتشار منذ عام 1961 وهى تختص بأطفال المدارس الأبتدائية فيقضى الطفل معظم اليوم بعيداً عن ضوضاء المدينة والحياة المنزلية الريفية وبعض الأغراض التى يمكن تحقيقها خلال معسكرات اليوم الواحد هى:

1- تذوق الطبيعة وحب الخلاء.

2- أحترام قواعد وقوانين المعسكر.

3- الأعتماد على النفس.

4- التكيف مع الجماعة.

5- تكوين صداقات مع زملاء من نفس السن.

6- معسكرات إعداد القادة:

يشترك فى هذا النوع من المعسكرات طلبة وطالبات الكليات والمعاهد العليا والذين لديهم القدرة الريادية ولا تقل المدة فى هذا النوع من المعسكرات عن أسبوعين للفوج.

7- المعسكرات الترويجية:

تختلف برامج هذه المعسكرات حسب سن المشتركين ونوعيتهم وتتراوح المدة من أسبوع إلى عشرة أيام للفوج والغرض من هذه المعسكرات هو الترويج.

8- معسكرات الكشافة والمرشدات:

وتعتبر هذه المعسكرات جزءا هاما من برنامج الكشافة المرشدات

9- المعسكرات العائلية:

اما أن تكون منظمة او غير منظمة وتقوم بها العائلات التى التى ترغب وتحب حياة خلاء .

10- ومعسكرات خاصة:

وتقام لتحقيق أغراض خاصة أو لمجموعات خاصة كالمختلفين أو المضطربين عقليا... الخ ، ويمكن تقسيم المعسكرات المنظمة فى مصر تبعا للهيئات المسئولة فمثلا :

(أ) المعسكرات التابعة للقطاع الأهلى والشركات والمصانع ومختلف الاتحادات التى تهتم بالمعسكرات .

(ب) معسكرات تابعة لمنظمات الشباب المختلفة.

(جـ) معسكرات تابعة للوزارات المختلفة التربية والتعليم العالى والكليات و الجامعات والمعاهد العليا .

ويمكن تقسيم المعسكرات حسب المشتركين فيها فمثلا :

1- معسكرات الأطفال من الجنسين .

2- معسكرات طلاب وطالبات المرحلة الإعدادية والثانوية غير مختلطة .

3- طلبة الجامعات والمعاهد العليا .

4- معسكرات العائلات .

5- معسكرات العمال .

6- معسكرات الفلاحين .

7- معسكرات الفئات الخاصة (المعوقين - المضربين نفسياً - المكفوفين).

كذلك تقسيم المعسكرات المنظمة حسب المدة فمثلا :

1- **معسكرات طويلة المدة** : من 2 أسابيع إلى أربعة أسابيع للفوج .

2- **معسكرات قصيرة المدة** : من أسبوع إلى 10 أيام للفوج .

3- **معسكرات اليوم الواحد** .

ونناقش الأن العلاقة بين المذاهب الفلسفية الطبيعية التجريبية الواقعية والمثالية على التوالى والمعسكرات المنظمة

اولا : المذهب الطبيعي والمعسكرات المنظمة :

فاذا اعتبرها المذهب الطبيعى وأثره فى حركة المعسكرات فإننا نجد أن اساس هذا المذهب هو أن الطبيعة حقيقة موثوق بها ويمكن الاعتماد عليها وأن الطبيعة يجب أن تأخذ دورها فى تفسير الحياة ويعتقد الطبيعيون أنه يتحيم على الإنسان ان يعيش فى تناغم مع الطبيع ويتمثل ذلك فى الياة البسيطة للغاية وأن هناك ضرورة لا يجاد التوازن بين العمل وظروف الحياة كذلك يعتقد الطبيعيون فى أن الاسلوب يقويون ان القيم المختلفة توفرها الحياة ومتأصلة فى الطبيعة ذاتها وأن الإنسان يحصل على السعادة والآمان فى حياته من خلال اتباع نظام الطبيعة لما هو حادث . ومن ناحية القيم الاخلاقية فيعتقد بعض الطبيعين ان الشعور بالسعادة والغبطة عند الإنسان يجب أن يرقى حتى يصبح اسمى القيم الأخلاقية فى أنواع الغبطة والسعادة .

أما من جهة القيم الجمالية فان الطبيعين يبحثون عن الخبرات التى فى جوهرها طبيعة وتأتى القيم الاجتماعية وأهدافها فى المرتبة الثانية عند الطبيعين حيث أن اهتمامهم بالفرد يمثل الاهتمام الأول علما بأنهم يعتقدون فى أن الأفراد جميعا يعيشون من أجل الصالح العام .أما الهدف التربوى فيجب ان يتركز حول الحياة ومظاهرها المختلفة ويجب أن تستخدم المعلومات كى يتمتع الإنسان بحياة أكثر رقيا .

ويعنى ذلك لتنمية حالة الكمال المعيشة للفرد فى حدود إمكانياته الجسمانية والذهنية والاجتماعية .ولتحقيق هذا الهدف كانت هناك اعراض مثل حفظ وحماية النوع وأن يكسب قوتة وأن يرعى اسرته ان يتفهم التركيب الاجتماعى والسياسى واخيرا كيفية استخدام وقت الفراغ بطريقة تعود على الفرد بالصحة والسعادة والرقى , ويهتم الطبيعيون بالترويح فى الخلاء لأنهم يعتقدون ويهتمون بدراسة الطبيعية ومظاهرها وأنها يجب أن تكون جزاء من التربية العامة ويتمثل الترويح فى الخلاء فى المعسكرات وخاصة المعسكرات المدرسية فالطبيعة توفر لنا الفرص والاستمتاع بحولنا وتغمرها بالسعادة .

ففى أشعارنا وأغنينا ننشد بالطبيعة بمظاهرها واصواتها فالارض توفر لنا الاطمئنان لأنها أساس مصدر وكذلك فهى منبع للحياة .

ثانيا : المذهب التجريبى والمعسكرات المنظمة :

أن محور المذهب التجريبى هو أن التجربة أساس المعرفة وأساس تحديد قيمته ما تعرف .وتتمثل نظرة التجريبيين للحياة فى اعتقادهم ان الإنسان يتعلم فقط تحديد خلال الخبرة وأن هناك مبدأ نفسى ينادى بأن الفرد يتعلم ما يمارسه وبالتالى فالخبرة أساس للتعلم وهى فى نفس الوقت أداة للتحقق من صدق وحقيقة المعلومات .وقد وجد الإنسان وسيجد من خلال الخبرة حلولا لمشاكله .

وتتسع دائرة خبراته حتى تصبح الحياة بأكملها خبرة ويجب أن تكون خبرة ذكية تبعا لعقل الإنسان الذكى الذى يعمل على إمكانية حدوث ذلك .

يتمثل التذوق الجمالى عند التجريبيين فى طبيعة الخبرة ذاتها ويهتم التجريبيون بالخبرات التى تحوى الجمال والمعنى من خلال بيعة الإنسلن فاننا نتموج فى بحر حياتنا بين الضغوط والمسرات بين لبرضا وعدم الرضا بين الالم والسعادة وتلك المضمونات السابقة تعتمد كل على الأخرى على مدى الوصول بالمشكلة الى حلول ترضينا . فإذا توصلنا إلى حلول لمشاكلنا فان الضغوط تقل وتخف حدتها وينتج عند ذلك الشعور بالرضا والسعادة .

يهتم التجريبيون بالمظهر الاجتماعي للحياة فالقيم الاجتماعية أساسية وان التربيةمظهر اجتماعى ووسيلة لتقدم المجتمع ومنحة حياة جديدة أفضل وارقى من خلال فترة المجتمع الى وضع افضل .

وأن التربية يجب أن تحافظ على التراث الاجتماعى ونقله من جيل إلى أخر وأن **مبادىء التربية تتمثل فى :**

1- الصحة . 2- تأدية الواجبات الأساسية فى الحياة .
3- الفاعلية الأسرية . 4- الفعالية والكفاءة لمهنة معينة .
5- الفعالية فى المجتمع. 6- الاستخدام الطيب لوقت الفراغ .
7- السمات الخلقية . 8- التربية الدينية .

وتترجم هذه المبادىء فى صورة خبرات عديدة يصعب حصرها يعنيها الطالب وتعاونه فى تكوين التوازن فيما يقال انه القيم الأحقية عند التجريبيين .

وتتفق هذه المبادىء السابقة مع الأغراض العامة للمعسكرات والأغراض التى حددتها لجنة المعسكرات المصرية كأغراض للمعسكرات فى جمهورية مصر العربية .

وأكثر من ذلك فان التجريبيين يعتقدون فى مبدأ الرغبة عند التعلم والذى سيعمل على تسهيل عملية التعلم . ويتوفر هذا المبدأ فى المعسكرات كوسيلة تربوية حيث أن اشتراك الطالب فيها يتوقف على حرية الاختيار وأن اشتراكه فى المعسكر بناء على رغبته .

كذلك يعتقد التجريبيون ان التعلم يأخذ مكانة إذا كانت الحركة والنشاط متمثلتين فى العملية التعليمية . فالتعلم ينتج من خلال الاشتراك الفعلى فى النشاط .ونظرية النشاط من أهم النظريات لدى التجريبيين فى التربية ويتفق ما سبق ما تنادى به المعسكرات كإحدى أنشطة الخلاء فيعتمد برنامج المعسكر لتحقيق اغراض المعسكر على ترجمة هذه الأغراض إلى أنشطة متعددة يمارسها العضو المشترك من أجل أن يتعلم ويتفهم ويتذوق الحياة فى أحضان الطبيعة ومع الجماعة ومع نفسه ومع الزيادة الكفء من أجل أن تكون خبرة المعسكرات خبره تشعره بالسعادة والغبطة والرقى ويكتشف من خلالها

إمكانياته الجسمية والذهنية الاجتماعية وأن تكـون خبـرة المعـسكرات فرصــه لتنميـــة هــــذه الامكانيات .

ويعتقد التجريبيون أنه إذا ما صحب عملية التعلم ابتهاج وسرور وغبطـــــة فان التعلم يصبح أكثر سهولة وأكثر بقاء فمثلا إذا ما كان هناك نشاط ســـواء او عقلى أو عاطفى من جانب المتعلم كما هو متوفر فى المعسكرات فــان يــابل احتياج ونزعة طبيعية والغبطة أو من الشعور بالحزن والأسى إذا مـــا أصــيب الفرد بخيبة أمل قبل أو اثناء أو بعد ممارسة نشاط ترويحى مثلا فان الشـــعور بالسعادة للأنطلاق فى نشاط ترويحى خلوى كالمعسكرات مثـــلا أو الإحســاس بالتعب والاجهاد بل والاعياءمن مجهود جسمانى يتمثل فى نشاط ترويحى مـــن أنشطة ومتزج ذلك الشعور بالاعياء بشعور أخر بالـســـعادة أو أن الإحـساس بالاعجاب لمجرد سماع مناقشة يقودها فيلسوف تناقش مشاكل الكون مثلا تهيــىء لنا الغرض لتحقيق من واقعنا ومن الممكن أيضا لتحقيق من أشياء خارج انفــسنا والتى الى حد ما نؤثر فينا كأفراد ويتفق ذلك المفهوم مع الرأى القائل بان خبــرة المعسكرات تشمل التغييرات التى تحدث فى نفس العضو المشترك وأن البرنـــامج ما هو الا وسيلة لتحقيق هذة التغيرات .

أما من وجهة القيم فيعتقد المثاليون أن القيم تستخدم اهميتها من قدرة الفرد على تفهم وتذوق هذه القيم ويمكن للفرد ان ينمى خبراتـــه ويوســعها وتبعــا لذلـــك فالانسان يستمتع بما هو موجود فى العالم من قيم وتكثر القيم التى يستمتع بـــها الفرد .

وإذا نظرنا الى القيم الجمالية فاننا نجد أن المثالين يعبرون عن الفــن زهــرة الحياة فالفن يسترجع ويعيد انتاج الأفكار الابدية التى هـــى فـــى ذاتـــها تمثـــل موضوعية الاشياء ذاتها كذلك يهدف الفن الـــى وصــف المعرفـــة الفكريـــة فـــى صورتها ومشكلتها الملموس والحقيقى ويعقــد المثــاليون أن الإنســـان إذا اراد ان يستطيع بالفن الحقيقى الصادق كما فى الفنون اليدويــة أو الموسيقية وهى نتـــاج الطبيعة المنظمة فعلى الإنسان ان ينمى فرديتــه بيـــن ثنايـــا الــعور بالســعادة والغبطة كماتوفره الإدارة ذاتها فى الرغبة فى الاستماع

والتذوق يركز للفرد الا وهى الحركى وأم الدافع الحركى اذا ما صاحبته اهـداف اجتماعية كمـا فـى أنشطة الخلاء عامة المعسكرات خاصة تعتبر خبرات لهـا قيمة جوهرية.

وأن الطبيعة الإنسانية طمأنه لخبرة الحيـاة فـى الخـلاء متمثلـة فـى المعسكرات على أن تتفق الأغراض مع البرنامج وأن يكونوا جنبا الى جنب مـن أجل تحقيق الهدف من المعسكرات.

ثالثا: المذهب الواقعى لمعسكرات المنظمة:

يعتقد الواقعيون فى أن الحياة تمثل تماما ما يمارسه الإنسان من خـبره وأن الحياة فى ذاتها ما هو خبرة يعيشها الإنسان .

وأن أكثر ما يميز الفلسفة الواقعية هو نظرياتها حـول المعرفـة وكيـف يحصل الإنسان على المعلومات فاذا حاول الإنسان أن يلاحظ أو يدرك بحواسـه وجود شيء ما فانه يحاول أن يعرفه بوجوده كما يتمثل امام الإنسان أى أن هدف المعرفة هو ان نصل الى إدراكنا أى أن ندرك حقيقة الشيء كما هو فى واقعه .

ويسلم الواقعيون بالطريقة العلمية كاسلوب يتناسب مع العـصـر الحديـث عصر التفسيرات العلمية وأن التجربة والمنطق وسيلتان حيويتان للطريقة العلمية وأن البحث العلمى لا يمكن أن يتجاهل قولنين المنطق اذا كانت للنتـائج معنـى الاخلاقية فى عالمنا هذا هو توفير السعادة لغالبية البشر .

أما من ناحية القيم الاجتماعية فاننا نجد أن الواقعيـن يـهتمون بـالفرد وعلاقاته بالالم الذى يحيط به أكثر من اهتمامهم بالمجتمع موحدة أساسية وبـذلك فأننا نجد أن الفرد يمثل محور اهتمام الواقعيين وليس المجتمع وهذا مـا نجـده متوفرا فى أن محور برنامج انمعسكر عامة هو العضو المشترك أولا وأخيراً .

وإذا نظرنا إلى الأهداف التربيوية فأننا نجد أن الواقعيـة تـهتم بتحـصيل المعلومات المتعددة والمختلفة عن البيئة التى يعيش فيها الإنسان والتكيـف مـع البيئة ويؤيد الواقعيون حرية الفرد ويحددونها باعتبار حقوق ورفاهية الآخريـن يتفق الواقعيون فى أن استخدام وقت الفراغ من العوامل الهامة لتنميـة الثقافـة وان الأفراد قد ينمون عدد غير قليل من امكانياتهم سواء الجسمانية أو الذهنيأة أو

الاجتماعية من خلال ممارسة أنشطة الخلاء الهادفة متمثلة في المعسكرات كمجال الأنشطة الترويحية.

كذلك يعتقدون في النظرية القائلة بان الترويح في الخلاء يعمل على تقليل الضغوط النفسية في نسيبها ضغوط الحياة المختلفة وأن الإنسان اذا عرف كيف يحصل على المعرفة وكيف يستخدمها وايضا كيف يستمتع فانه سيقود حياة تتسم بالرقي والكمال .

رابعا : المذهب المثالي والمعسكرات المنظمة :

تعتبر المثالية ان الإنسان وحدة من جسم وروح وأن عقل الإنسان هو أداة الإنسان في الفلسفة كذلك يسلكه في حياته وحرية الإدارة هذه موجودة الى حد أ، الفرد جزء من الواقع كله ومن خلال هذا توجد حرية الاختيار وحرية التصرف أو الحركة .

يعتقد المثاليون في أن الطبيعة هو وسيلة الخالق للاتصال بالانسان وأن المعلومات موجودة في العقل وتخرج من العقل الذي يوفر ويمد ويستقبل الأفكار فالعقل هو المفسر لما هو حقيقة ويعتقد المثاليون أنه يمكن معرفة واقع الإنسان من خلال الشعور بالرضا والسعادة والشخصية بالبهجة المثاليون على الفرد اكثر من المجتمع أو أن المثاليين يناقشون بتنمية ملكات الفرد الاجتماعية الى اقصى درجة في حدود إمكانياته .

يهتم المثاليون بالشخصية ومت لها من قيمه لصاحبها وأن الشخصية تفوق أكثر الاهتمام وارقى القيم ونجد أن أحد أغراض المعسكرات هو تنمية الشخصية والاعتماد على النفس وتحمل المسئولية وتنمية الاحساس بالجمال وتذوقه من خلال تذوق الطبيعة أن اهتمام المثاليين البالغ بالقيم الأخلاقية والوجدانية في المجتمع يؤكد اهتمامه بالفرد وشخصيته ويضع المثاليون اعتبارات هامة تتمثل في الحرية وتنمية الشخصية وينادي المثاليون بان يستمع الفرد بقدر اكبر من الحرية في عالم متفائل وان محور التربية يجب أن يوجه الى المعرفة وتنمية العقل لان من خلالها يتعلم الإنسان كيف يتفوق القيم الحقيقية في الحياة كذلك كيف يعلل مسببات الاشياء بطريقة صحيحة .

إن أساس الأنشطة الترويحية فى المعسكرات هو حرية الاختيـار التى ينـادى بها المذهب المثالى فى التربية الترويحية كذلك تنمية القـدرة علـى إصـدار القرارات وتوفير الوسائل من خلال البرنامج لبناء عقل وجسـم سـليم وتنميـة المهارات وهناك أيضا تقدر أهمية الشـخـصية والمثاليـة فـى التربيـة الترويحية تساعد فى تكشف والتحقيق من قيم الحياة التى تنادى بها المثالية والتى منها تنمية الأجسام الصحية والعادات السليمة للعقل والصحة والنجاح والسـعادة والسرور الناتج من ممارسة أنشطة ترويحية فى الخلاء كذلك حفظ حماية وتنمية وصقل الشخصية من خلال هذه الأنشطة إن القيم الروحيـة والوجدانيـة فـى الترويح فى الخلاء المتمثل فى المعسكرات يؤكده المثاليون فى التربية الترويحيـة فإن التربية فى الخلاء أساسها أن الحياة فى الخلاء وسـيلة لأن يتـذوق الفـرد ويتفهم الطبيعة ومن خلالها التعرف على القيم الجمالية فـى الطبيعـة يتعـرف الإنسان على ضالته ويتأكد من وجود الإله الخالق هناك أنواع مـن الأنـشـطة الترويحية فى المعسكرات تهيىء الفرص للمشتركين فى المعسكر من أن يكونـوا قريبين من الله من الخالق المبدع لهذه الطبيعة بما فيها الإنسان وأن بـعض أراء المتخصصين فى الترويح تتفق والآراء الفلسفية التى يمكن ارجاعها إلى المثاليـة كما فى كتابات تشارلز براستيل.

فهو يقول أن هناك احتياجات دينية واحتياجات للشعور بالراحـة والـسـكينة والطمأنينة التى توهرها فرص التواجد فى المعسكرات والفرص الوجدانية تظهـر فى الصلة وبين كل ما هو جميل فى الحياة .

إنه عند محاولة التعبير عن النفس بالكلنة المكتوبة أو الصورة المرسـومة أو الموسيقى أو الحركة المعبرة أو التذوق للطبيعة والخبرة الروحية مـن خـلال أنشطة الخلاء والتغيير عن نفس الإنسان فى جزء لا يتجزأ من الطبيعة كذلك كما فى محاولة التعبير عن النفس عند تقمص شخصيات معينـة وأداء دورهـا على خشبة المسرح فى احتفالات المسيات فى المعسكرات وهناك القيم الخاصة بتكوين مهارات إالى درجة من النجاح فـى أداء المهارات تـشعر الممـارس بالـسعادة الغبطة .

2- جماعة الرحلات:

الرحلات هي إحدى محتويات البرنامج التي تساهم في التنشئة الاجتماعية وبناء الشخصية ونموها المستمر .

ويجب النظر إلى الرحلات على أنها وسيلة، وليس غاية في حد ذاتها أما الغاية فهي ذلك التغيير في الحالة الانفعالية والعاطفية والإحساس بالانتماء نحو الجماعة هذا بالإضافة إلى أن الرحلات توفر فرص التعليم والتثقيف وتكوين العلاقات الاجتماعية كما توفر الرحلات أيضا الفرص المناسبة للتعرف على المجتمعات واكتشاف الإمكانيات وتؤكد هنا أن المشاركة في برامج الرحلات يعتمد أساسا على الدافع لأن الفرد لدية الفرصة المناسبة للأختيار كما أن الفرد قادر على الاختيار السليم حيث أن توفر هذا الدافع يساعد على اكتساب الفرد لنفسه، ويساعد على تنمية التعبير الحر الخلاق والرغبة في المعرفة والابتكار وتنمية العمليات العقلية المختلفة كالتذكر والتخيل ... الخ .

ولذلك نحن ننظر للرحلات على انها نشاط أساسي وضروري للحياة الإنسانية فهي مصدر الاكتشاف والمعرفة والتجارب الإنسانية بين مختلف شعوب العالم .

استخدام الجماعات في مجال انشطة الرحلات:

تعتبر الجماعة هي الأداة الفعالة والساسية الأفراد في تحقيق نموهم الاجتماعي وتعديل اتجاهاتهم المرتبطة بمواقف الحياة الاجتماعية ونحن ندرك أنه أينما وجد الفرد وجدت الجماعة أو الجماعات التي ينتمي إليها والجماعة كنسق اجتماعي تتكون من الأفراد الذين يتفقون على هدف جماعي محدد وواضح . والجماعة المرتبطة أساسا بهدف واضح كالرحلات يوجد بين أفرادها الأعضاء تأثير قوى متبادل طويل الأمد ونتيجة هذا التفاعل تنمو شخصية كل عضو، وعلينا أن نحدد فيما يلي أهم الاعتبارات الأساسية التي توضح أهمية استخدام الجماعات في مجال الرحلات :

1) أهمية التفاعل الاجتماعي المتبادل بين الأعضاء لتحقيق الهدف المشترك الذي يرتبط من أجله الأعضاء منذ بداية تكوين تلك الجماعة .

2) يراعى أن تكون هناك استمرارية فى تحقيق أهـداف الرحـــــلات بمعنـــى أن جماعة الرحلات يمكن أن تستمر فى تأثير من خلال العلاقات الاجتماعيـــة التى تكونت من بين طريقة القيام بالرحلات.

3) الدينامية الواضحة المؤثرة فى بناء جماعـــة الـــرحلات أن هنـــاك شـــخصيات مميزة للأعضاء لا يمكن أن ندركها أو نوضحها إلا من خلال المشاركة فى نشاط الرحلات ولذلك يمكن فيما بعـــد أن يعـــاد تـــشـــكيل البنـــاء الاجتمـــاعى لجماعة الرحلات .

4) تتضمن جماعة الـــرحلات جوانـــب متعـــددة إداريـــة وإجتماعيـــة وســـيكولوجية ولذلك لابد من توفر الخبرات التى تعمل على توفير هـــذه الإمكانيات وتساهم فى اكتساب الخبرات المتعلقة بها .

5) تتميز جماعة الرحلات بالتنوع فى الأنشطة المرتبطـــة بـــها وتوفر روح المغامرة والمخاطرة ولذلك يراعى الأخصائى أو الرائد ضـــــــرورة توفر الخبرات المتعلقة بهذه الأنشطة هذا بالإضافة إلـــى تـــوفير الأمـــن والاستـــقرار فى مواجهة الشعور بالخوف والقلق عنـــد قيـــام الـــرحلات والأنشطة المتنوعة يتحقق ذلك من خلال العلاقة المهنية الأساســـية بـــين الرائـــد والأعضـــاء أوتدعيم العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة .

6) تتميز جماعة الرحلات بتأثير عوامل ذاتية نابعة مـــن الأعـــضـــاء وكذلـــك عوامل اجتماعية توجد فى البيئة التى تمارس فيها الأنشطة بـــها ولذلك نرى أنه يجب أن يكون الأخصائى علـــى درايـــة وإدراك واضـــح لتلـــك العوامل التى يمكن أن تؤثر فى تحقيق أهداف جماعة الرحلات .

7) يعتقد البعض أن دور الرائد يكون فى وقت تنفيذ وحماية البرنـــامج فقـــد أى أثناء تنفيذ الرحلة ولكن العمل مع جماعة الرحلات يبـــدأ منـــذ التفكـــير فى تكوين هذه الجماعة حتى عند انتهاء حياة الجماعـــة ولـــذلك لابـــد أن يركـــز الرائد على الدور المهنى الذى يمكـــن أن يؤديـــه فـــى المراحل المختلفه وكذلـــك التغيير الذى يحدث للجمتعة فى كل مرحلة من تلك المراحل .

8) يشترك وينضم الأعضاء فى جماعـــة الـــرحلات لـــدوافع ذاتيـــة ويشـــترك البعض الأخر لدوافع اجتماعية نابعة من العلاقات الاجتماعيـــة

مــع بعــض الأعضاء ولكن تحتاج تلك الجماعة إلى انــضمام أعــضاء يقرون بجانب هذه الدوافع بدوافع أخرى تساهم وتحقق أهــداف الجماعــة ونموهـــا ومـــن هذه الدوافع المسئولية الاجتماعية نحو الأخرين ونتيجــة الشعور بالانتمـــاء والرغبة فى تعريف الآخرين بالمقومات الأساسية التى تميز المجتمع .

9) نراعى عند تكوين جماعة الرحلات والعمل أن لا تكون جماعــات مغلقة أى أنها تقتصر على أعضاء معينين أو نكتفــى بعــدد معــين مــن الأعضاء لذلــك يجب إتاحة الفرصة لكى ينضم أعضاء جدد ونعمل على إثارة التفاعل بــهم والمشاركة فى المجــالات المختلفــة الخاصـــة بهــذه الجماعة .

كيف ندرس دينامية جماعة الرحلات:

تتبع الدينامية فى جماعة الرحلات من عملية التفاعل الإجتماعى المستمر الذى يميز الحياة الجماعية بصفة عامة ولذلك كان لابد من استخدام أدوات معينة لدراسة دينامية جماعة الرحلات .

1) **الملاحظة** : وهى كوسيلة تستخدم فى مجالات البحث العلمى خاصة البحث الاجتماعى يمكن عن طريقهــا جمــع الحقــائق والمعلومـــات الأساســية الخاصة بالجماعة والعوامل المؤثرة منهــا ويمكــن إعــداد اســتمارة أو دليــل خاص بهذه الملاحظة تــشمل فيــه المعلومـــات والحقائق التى ترغب الحصول عليها مثل ملاحظــة قائــد الرحلــة أو ملاحظة مدى مشاركة الأعضـــاء فـــى رحلة معينة .

2) **التسجيل** : وهناك أنواع متعددة من التقارير يمكن أن تــســتخدم فـــى هـــذا الإطار من بينها :

أ) التقرير الإحصائى هـــو الـــذى يوضـــح عـــدد الأعــضاء وأعمـــارهم والمراحل الدراسية الخاصة بهم .

ب) التقرير الكيفى وهو الذى يوضح طبيعة العلاقات الاجتماعية بيـــن أعضاء جماعة الرحلات وكيفية ممارسة البـــرامج التـــى تـــم

تنفيذها كذلك تسجيل اجتماعات المناقشة الجماعية التى يشترك فيها الأعضاء خلال مراحل إعداد وتنفيذ الرحلة .

ج) التقرير اليومى هو ذلك التقرير الذى بصفة يومية فى حالة إذا كانت تمتد إلى عدة أيام متتالية ولذلك فإن هذا التقرير يوضح كل ما تقوم به الجماعة منذ بداية اليوم حتى نهايته .

د) التقرير النهائى وهو خلاصة كل أنواع التقارير التى يمكن أن يستخدم ويوضح لنا دينامية الجماعة بصفة عامة من كافة الجوانب والعوامل التى يمكن ان تؤثر فى حياة الجماعة .

3) **البحث الاجتماعي** كصورة من صور البحث العلمى حيث يقوم الرائد أو الأخصائى بإعداد دراسة علمية حول العلاقات الاجتماعية ونموها فى جماعة الرحلات او تأثير القيادة الطبيعية فى تحقيق أهداف جماعة الرحلات او تأثير القيادة الطبيعية واستخدام للتكنيكات المختلفة الخاص به يمكن الوصول إلى الصورة الحقيقية والواقعية لديناميات جماعة الرحلات.

كيف تؤثر فى دينامية جماعة الرحلات :

1) يمكن أن تؤثر فى منذ بداية تكوينها من خلال توجيه الأعضاء إلى تكوين علاقات اجتماعية مع بعضهم سواء كان ذلك فى الرحلة التمهيدية والتعارف أو عنوان أو البرامج من خلال الجان ومجموعات صغيرة للعمل والإنجاز .

2) تؤثر فى دينامية جماعة الرحلات وتعمل على زيادة التفاعل الموجه من خلال استخدام أساليب مهنية واضحة مثل مقابلة الأعضاء والاستماع إلى كل الآراء والمقترحات أواستخدام أسلوب المناقشة الجماعية كأسلوب من أساليب التعبير الاجتماعى الضرورية .

3) التدخل الاجتماعى والمهنى فى مواقف جماعية قد تؤدى إلى وجود مشكلات داخل الجماعة كالصراع على السلطة أو مقاومة القيادة وهنا يقوم الأخصائى او الرائد بالتعرف على هذه المواقف ودراستها لأنها يمكن أن تؤدى إلى تلك الجماعة فيما بعد.

4) التأثير فى ديناميية جماعة الرحلات من خلال العمل مع القادة فالقــائد هــونموذج وقدوة فى السلوك والاتجاهات ولذلك لابد من توجيــه القـــائد نحــو الأسلوب المناسب للتعامل مع أعضاء الجماعة كما أن الرائد يتدخــل فــى مواقف معينة قد تواجه القائد عند القيام بدوره .

5) تؤثر فى دينامية الجماعة من خلال التأثير فى اللجــان والتنظيمــات الخاصــة بتنفيذ برنامج الرحلات والتأكد أن كل مسئول يدرك كيفية القيــام بــالعمل المطلوب وكذلك متابعة هذه الأعمال وتقويمها لأن هذه التنظيمــات لابــد أن تكون منظمة وواضحه الأهداف ومرتبطة بطبيعة جماعة الرحلات.

6) يمكن أن تؤثر دينامية الجماعة من خلال الدراسة العلميــة الواعيــة للشــلل والعشيرات التى يمكن أن تتكون فى جماعة الرحلات خاصــة فــى مرحلــة التنفيذ وعلينا ملاحظة أن طبيعة العلاقات يمكن دراســتها دراســة واعية مــن خلال الرحلة لأنها تدفع الأعضاء نحو اجتماعية تلقائية طبيعيــة وفى هذه الحالى يوجه الرائد تلــك العلاقــات ويعمــل علـــى اســـتخدام العشــيرات الإيجابى بما يحقق أهداف جماعة الرحلات .

7) يؤثر الأخصائى أو فى ديناميكية الــرحلات مــن خــلال المرحلــة التنفيذيــة أى عن طريق تنفيذ البرنامج فكلما كان البرنامج مناسبا ومرنا هذا بالإضافــة إلى أن هناك مواقف قد تواجه البرنامج يمكن أن تؤثر تـــأثيرا ســلبيا فـــى دينامية الجماعة ولذلك لابد للرائد أن يدرك هذه الجوانب ويتخذ الاحتياطات الضرورية ويقوم بالتدخل عند الضرورة من خلال تنفيذ البرنامج للجماعة .

8) يؤثر الرائد فى دينامية الجماعة من خلال المــشاركة فـــى تحمـــل المســئولية لأعضائه فلا كافه مراحل أنشطة الرحلات منذ بدايــة وجودهــا كفكرة حتـــى تنفيذها كبرنامج وتقويمها أيضا حيث أن المــشاركة وتحمــل المسئولية يوجه الديناميكية توجيها إيجابيا ويعمل علـــى القــيم الاجتماعيــة المرغوبة فـــى المجتمع.

9) تؤثر دينامية الجماعة من خلال ضرورة وجود العلاقة بيــن الجماعة وباقة جماعات المؤسسة والمجتمع حتى يدرك الجميع أهداف هــذه الجماعة

وبالتالى من خلال هذه العلاقة تحصل الجماعة على دعم المؤسسة والمجتمع ويمكن أن تكوين استمرارية فى عضوية الجماعة كذلك يتم تبادل الخبـرات بين تلك الجماعة والجماعات الأخرى مما يؤثـر فـى ديناميـة الجماعـة ويعمل على توجيهها إيجابياً .

الإجراءات الاساسية الخاصة بإعداد وتنفيذ الرحلات :

هناك إجراءات أساسية فى تسلسل زمنى من أجل تحقيق الأهداف المتوقعة من القيام بالرحلات وتحتاج هذه الإجراءات إلى خبرات مهنية لابد من توفرهـا فـى شخصية الأخصائى المسئول عن هـذا بالإضافـة إلـى ضرورة الحصول على تدريب سابق حول إعداد وتنفيذ الرحلات وتنحصر تلـك الإجراءات فى الآتى :

اولاً : المرحلة التمهيدية :

وتتميز هذه المرحلة بأنها مرحلـة تعـرف علـى الرغبـات والحاجـات لأعضـاء والقيام بدراسة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية التـى يتميـز بهـاء أعضاء الذيـن يشتركون فى تلك الرحلات بالإضـافة إلـى دراسـة مواقـع الرحـلات المقترحـة ويمكن أن نحدد الخطوات الرئيسية فى تلك المرحلة كمـا يلى :

1- المناقشة الجماعية حول رغبات الأعضاء فى الرحلات التى سـوف يشتركون فيها وتحديد الرحلات التى تتمشى قدراتهم وإمكانياتهم .

2- تحديد وتوضيح الأغراض الأساسية التى تسعى إلى تحقيقهـا مـن خلال القيام بالرحلات وارتباط كافة الإجراءات تلك الأغـراض وتـضافت جميع الأعضاء من أجل تحقيق هذه الأغراض .

3- مشاركة الأعضاء فى كافة الإجراءات منذ بداية مناقشـة الرحلـة كفكـرة مقترحة من الأخصائى أو من بعض حتى يتحمل كل عضو مـن أعضاء جماعة الرحلات المسئولية التـى يمكـن إرشـادهم فـى تحقيـق أغـراض الرحلة .

4- الحصول على حقائق ومعلومات أساسية خاصة بالرحلة التى سوف تقوم بها جماعة الرحلات وغرضها على الأعضاء مـع اسـتخدام كافـة الوسائل التـى يمكن أن تساهم فى وضوح كافة الجوانب المتعلقة بالرحلـة

مثـل اسـتخدام المراجع العملية والبحوث والأفلام السينمائية الخاصـة بأماكن هذه الرحلات.

5- تحديد الأدوات والإمكانيات التى يجب توافرها مـع كـل عـضو خاصـة فـى الرحلات التى تتطلب أيام متعددة وانتقال الأعضاء من مكان إلى مكان أخر كالرحلات التعليمية .

6- الحصول على التصاريح اللازمة لزيارة الأماكن التى تتطلب ذلـك كالأماكن الأثرية والسياحية والمصانع كذلك إرسال الكتابـات والخطابـات اللازمة عند القيام بعقد لقاءات مع المسئولين والخبراء فى أماكن الرحلات التى سـوف تقوم بها الجماعة .

7- تحديد البرنامج تحديدا زمنيا واضحا ومحددا وإن يتم إعـداد هـذه البرنـامج قبل موعد الرحلة بوقت كافى ويوزع علـى الأعـضاء حيـث يتوقـف نجـاح الرحلة أو فشلها على هذا البرنامج مع ضرورة مراعـاة التوقيـت الزمنـى للزيارات والأنشطة التى يقوم بها الأعضاء مع التركيز علـى المشـاركة الجماعية فى المسابقات والألعاب وغيرها.

8- إعداد سجل خاص يوجد فيه كل البيانات الخاصة بكل عـضو مـن الأعضـاء وكيفية الاتصال به ومنهم الأعضاء الذين لهم ظروف صحيـة خاصـة ويستخدمون أدوية معينة لحالتهم ويفضل فى الـرحلات الطويلـة الحصـول على شهادة طبية من طبيب متخصص توضيح الحالة الـصحية لكل عضو من الأعضاء وتحصيل الأخصائى من الأعضاء علـى موافقـة أولياء الأمور كتابة على القيام بالرحلة قبل إجرائها وبخاصة فى حالـة إذا كان الأعضاء صغار السن .

ثانيا المرحلة التنفيذية :

تعتبر المرحلة التنفيذية مرحلة هامة حيث يتضح من خلالها نجـاح أو فـشل الرحلة كما أن هذه المرحلة تقاس السابقة وتؤثر فى المرحلة التالية وفيما يلـى أهم الإجراءات **التى يجب أن يراعيها الأخصائى عند التنفيذ:**

1- فى بداية الرحلة يؤكد الأخصائى على التعليمات الأساسية التى تتعلـق بالنظام ومراعاة آداب السلوك والتعامل مع الأفراد والجماعات فى المجتمع

الــذى ينفذ فيه الرحلة وقد تكون هذه التعليمات مشافهة أو مكتوبة وتوزع فى شكل نشرة تتضمن البرنامج والتعليمات ومسابقات متعلقة بالرحلة.

2- يجب مراعاة أن تبدأ الرحلة فى الميعاد المناسب لها بقــدر الإمكــان حيث أنــه عند القيام فى الميعاد المحدد يجعل الأعــضاء يــشعرون بعــدم الاهتمــام والاحترام بالإضافة إلى تأثير ذلك فى بقية البرنــامج كما يجــب علــى الأعضاء التعرف على ميعاد العودة وعند وقوع الأخــصائى تــأخر الرحلة عن موعد عودتها لأسباب قهرية يجب عليه أن يخطر المؤسسة فورا حرصــا على عدم قلق وإضراب أولياء الأمور المسئولين .

3- يجب إعداد برنامج تنفيذ خلال الطريق لإلــى مكــان الرحلــة لأن البرنامج يبــدأ مجرد تلك المؤسسة والتوجيه إلى مكان وهناك برنامج متعددة يمكن تنفيذها خلال هذه الفترة ومن بينها النفعالات الجماعيــة والمســابقات والثقافية والألعاب الجماعية البسيطة وهنا يمكن استخدام المعالم الأساسية التى يمــر عليها أثناء الطريق أو اكساب الأعضاء معارف علمية بتلك المنــاطق التــى تكون مناطق أثرية أو سياحية أو ريفية أو صناعية وهنا نحقق عــدم شعور الأعضاء بالملل كما أننا نبدأ فى تكوين وتدعيم العلاقات الأجتماعيــة بيــن أعضاء الجماعة .

4- يجب على الأخصائى أن يهتم عند الوصول إلى مكــــان الرحلــــة ببرنــامج للتعارف وتكوين العلاقات الخاصة إذا كان الأعضاء لا ينصرفون بعضــهم أو يشتركون لأول مرة كما أنة يحاول إعادة تــشكيل العلاقــــات الاجتماعيــة وإدماج الأعضاء مع بعــضهم وتــساعد الألعــاب الجماعيــة وأنشــطة الســمر مساهمة كبيرة فى تحقيق هذا الهدف .

5- يجب تحديد لجنة خاصة بالبرنامج تكون هو مسئولة عن إعداد وتنفيذ كافــة الأنشطة المرتبطة بالرحلة مع مراعاة ضرورة مــشاركة أعــضــاء جماعــة الرحلات معهم فى كل وذلك من أجل اكتــساب قيمــة التعـــاون والمســئولية الاجتماعية واتباع الأسلوب الديمقراطى فى الحياة الجماعية .

6- يتدخل الأخصائى فى مواقف الجماعية التى تتطلب ذلـــك طبقـــا لمرونــة البرنامج ولذلك لابد أن تكون هناك خبرة اللازمة فى إعداد وتنفيــذ البرنــامج مواقف تحتاج إلى تدخل سريع واستمرارية البرنامج الذى يــؤثر

فى نجـاح الرحلة هذا إلى الإضافة الأسرية للتعامل مـع الأعـضاء الـذى سيكون سـلوكا غير مقبول أثناء تنفيذ الرحلة للحد مـن تفـاعلهم الـسلبى وتوظيف قدراتـهم وأمكانياتهم بما يحقق أهداف الرحلة .

7- يجب أن يتأكد الأخصائى من توفر الإمكانيات والأجـوات اللازمـة لبرنـامج الرحلة كالأدوات الرياضية والخامات الخاصة المسابقات الجماعية حيث أن توفر هذه الإمكانيات يساهم فى برنامج الرحلة يحقق أهدافها .

8- يراعى الأخصائى أن ينتهى برنامج الرحلة بالجوانب التى تؤكد علـى تكوين الروح الجماعية وشعور الأعضاء بالسعادة والرغبـة المؤكـدة فـى اسـتمرارية نشاط الرحلات لأن ذلك يترك أثرا واضحا فى نفوس الأعضاء ويعمل على تنمية اتجاهاتهم نح المشاركة فى الـرخلات تنتهـى برنـامج الرحلـة قبـل الانصراف بوقت كافى يستعد فيه الأعضاء للعودة من مكان الرحلة .

ثالثا : المرحلة التقويمية :

تعتبرعملية التقويم من العمليات الهامة فى طريق العمل مع الجماعـات وذلك لأن التقويم يوضح القيمة الحقيقية والفعلية كما قـام بصلـة الأخصائى والتنميـة الواقعة للنشاط الذى قام به الأعـضاء وهنـاك جوانـب متعـددة تتعلـق بالإجراءات الخاصة بالعملية التقويمية **يمكن أن توضح الآتى:**

1- *تقويم الخطوات الاساسية التى سارت عليها الرحلة* : وفـى هـذه الحالـة يتضح للأخصائى هل كانت هناك خطوات ولم يتم التزام الجماعة أو هـل هناك خطوات لم يستفاد منها كما يجـب وهـل كانـت المعلقـة بخطـوة معينـة غير كافية وغيرها من الأسئلة التى يمكن أن يطرحهـا الأخصائى للاسـتفادة منها فى الرحلات القادمة.

2- تقويم البرنامج :ومحتويات هذا الجانب الرجـوع إلـى البرنـامج الأساسـى الذى يتم الاتفاق عليه فى المرحلة التمهيدية وما هى الجوانـب التى نفذت والجوانب التى لم تنفذ هذا بالإضافة إلى مدى تـوفير الأدوات والإمكانيـات اللازمة والخاصة به ويستخدم هذا المجال وسـائل متعـددة نذكر منها مـا يلى:

أ- التقرير العام وفيها يقوم كل عضو بتسجيل رأيه فى المرحلة بما فيه من برنامج أساسى والتعلق على كل جانب من الجوانب الخاصة به

ب- استبيان البرنامج هو عبارة عن مجموعة أسئلة حول البرنامج ومحتوياته يقوم كل مشترك فى الرحلة بالإجابة عليها .

جـ- المناقشة العامة بعد الرحلة حول البرنامج الذى تم تنفيذه فى الرحلة وما شمله من عوامل نجاح أو فشل ومقترحات خاصة بذلك .

د- تكوين مجموعات عمل أو لجان وكل مجموعة تقدم تقويم جانب من جوانب الرحلة ومنها البرنامج وتقدم تقريرا شاملا حول البرنامج ويطرح للمناقشة العامة لجميع الأعضاء المشتركين فى الرحلة التى تم ممارستها من خلال برنامج الرحلة ويقوم كل عضو بتسجيل رأيه امام كل نشاط وتحديد الأنشطة التى فشلت من خلال الرحلة .

هـ- استمارة ملاحظة ويسجل فيها الأخصائى مواعيد يتم ملاحظتها من خلال تنفيذ برنامج الرحلة ويتم تقنى هذه الاستمارة قبل استخدانها مثل ملاحظة مدى مشاركة الأعضاء فى الأنشطة الثقافية واستجابة القيادة بحفل السمر وغيرها من الجوانب .

3- تقويم اعضاء الرحلة : ويقوم الأخصائى الاجتماعى بهذه العملية ويركز فى تقويمه على طبيعة العلاقات الاجتماعية ومدى اشتراكهم فى البرنامج واستجابتهم له وجوانب التعبير .الذى لاحظها فى الأعضاء بعد الانتهاء من الرحلة ويسجل الأخصائى هذه الجوانب فى تقرير تفصيلة حتى يمكن الرجوع إليه عند الضرورة ولا بد ان يذكر الأخصائى العوامل التى ساعدت على نجاح الرحلة والمعوقات التى واجهت الرحلة حتى يمكن التغلب عليها فى الرحلات القادمة .

4- التقويم المالى : وتعتبر الجوانب المالية والمادية من العوامل المؤدية الى نجاح او فشل الرحلة ولذلك يعد الأخصائى تقريرا ماليا يوضح فيه الميزانية العامة التى صرفت فى الرحلة وقيمة اشتراك الأعضاء ومدى مساهمة المؤسسة ومدى كفاية تلك الميزانية لهذا النشاط وما هى الامكانيات التى تم الحصول عليها ويجب عرض الموقف المالى على

الأعضاء للمشاركة فـــى جميع إجراءات الرحلة وتوضيح مدى مـــساهمة المؤسسة والتكـــاليف التـــى يتطلبها هذا النشاط .

5- تقويم فاعلية الرحلات: ويجب أن يكون للرحلات تأثيرها الواضـــح بعـــد العودة ويظهر ذلك فى شكل عرض لبعض الأفكار والمعلومات التى حصـــل عليها الأعضاء أو القيام بالمناقشة الجماعية حـــول مـــا تـــم مشـــاهدته فـــى الرحلات أو القيادة بالمناقشة الجماعيـــة حـــول مـــا تـــم مشاهدته فى الرحلات او القيام بحفل فنى يعبر من خلال أساليب تعبيـــره عما دار فى الرحلـــة وهنـــا نتحقق من تحقيق الرحلات .

3- المناقشة الجماعية:

تعتبر المناقشة الجماعية وسيلة أساسية من وسائل التعبير الاجتماعى حيث انها ترتبط لكل الأنشطة التى تمارسها الجماعة كما أنه الوسيله المناســبة التـــى يمكن أن تستخدم فى عملية الاتصال فى طريقة العمل مع الجماعات .

ولا شك أن اهداف طريقة العمل مع الجماعات يتحقق من خـــلال المناقـــشة الجماعية لأنها تساعد الأخصائى فى دراسة الأعضاء والعمـــل على التأثير فـــى عملية التفاعل من أجل تنمية تلك الشخصيات ودراســـة أســـباب تلـــك المـــشاعر وعلى أخصائى الجماعة العمل على تكوين وتدعيم العلاقة المهنيـــة حيـــث عـــن طريقها يمكن تحقيق أهداف المناقشة حيث أن الجو الاجتمـــاعى المناسب يحقـــق أهداف الوسيلة المستخدمة ويمكن الاستفادة أيضا منخلال المناقشة مـــن حيـــث التعرف على امكانيات وقدرات الأعضاء التى يجب توظيفـــها لمصلحة الجماعـــة وتحقيق أهدافها.

وتتم المناقشة الجماعية من خلال دراسة الواقـــع الاجتمـــاعى للأعـــضـــاء والارتباط بأهداف المؤسسة التى يجب أن يرتبط بها أعضاء الجماعة .

وهذه المناقشة يجب أن تؤدى الى اجراءات تنفيذيـــة مـــن حيـــث القيـــام بالاتصالات الضرورية وتوزيع المسئوليات وتكوين اللجـــان وإعـــداد وتنفيـــذ البرنامج الذى يتضمن الأنشطة الأخرى المرتبطة بحاجات ورغبات الأعضاء .

الاسس المهنية فى إعداد وتنفيذ المناقشة الجماعية :

1- تحديد الهدف الاساسى من المناقشة الجماعية : ويجب أن تكون ذلك الهدف محددا وواضحا أمام الأعضاء حتى تؤدى المناقشة الى أهداف الجماعة التى يسعى الى تحقيقها الأخصائى وحتى يمكن تهيئة الأعضاء والجماعة للمشاركة فى هذا النشاط .

2- الإعداد والتنظيم للمناقشة : ويرتبط هذا الاعداد من حيث الحصول على المعلومات والحقائق والخبرات الضرورية المرتبطة بموضوع المناقشة ومن الضرورى للأخصائى مشاركة بعض الأعضاء فى القيام بهذه المسئولية ومما تشمل عملية الإعداد تحديد الوقت المناسب لإدارة هذه المناقشة وتوفير الأدوات الكتابية للزمة لذلك إذا كان هناك ضرورى لذلك .

3- التسلسل والترتيب المنطقى لموضوعات المناقشة : من الضرورى ان يحصل الأعضاء على الأفكار العامة المرتبطة بموضوع المناقشة تم تحدد النقاط الأساسية وأن يتم توزيع الوقت المخصص على جميع النقاط حتى يمكن تحقيق أهداف تلك المناقشة .

4- اتباع الاسلوب الديمقراطى : تتطلب المناقشة نظاما ديمقراطيا واضحا وهذا يتطلب تدريب قائد المناقشة على هذا الاسلوب وأن يسمح لجميع الآراء حتى المعارضة له أو لبعض الآراء مع المحافظة على الاحترام العام والمتبادل والعدالة فى إعطاء الفرص للتعبير من الآراء .

5- التدخل المهنى للأخصائى الاجتماعى: لا شك أن أخصائى الجماعة يجب أن يدرك أهمية تدخله فى بعض المواقف التى قد تؤثر تأثيراً سلبيا فى سير المناقشة أو يتدخل لمساعدة القائد فى بعض المواقف مثل تزويده ببعض المعلومات عن الميزانية المتعلقة بمشروع خدمة البيئة او التدخل عند الهجوم على عضو أو بعض الأعضاء .

6- استخدام الاساليب المناسبة فى المناقشة : هناك اساليب متعددة فى المناقشة الجماعية ويتم استخدام الأسلوب المناسب طبقا لموضوع المناقشة والهدف الذى تسع الى تحقيقه .

فهناك المناقشة العامة التى تطرح فيها الموضوع ثم يتم فتح بـاب المناقـشة لجميع الأعضاء أو هناك طريقة تحديد النقاط الأساسية فى شكل موضوعـات أو أسئلة مرتبطة بموضوع ما تطرح لجميع الأعضاء للحوار حولها ويمكن أيـضـا استخدام الأفلام السينمائية المرتبطة بالموضوع ثم إدارة المناقشة فيما بعد ذلك .

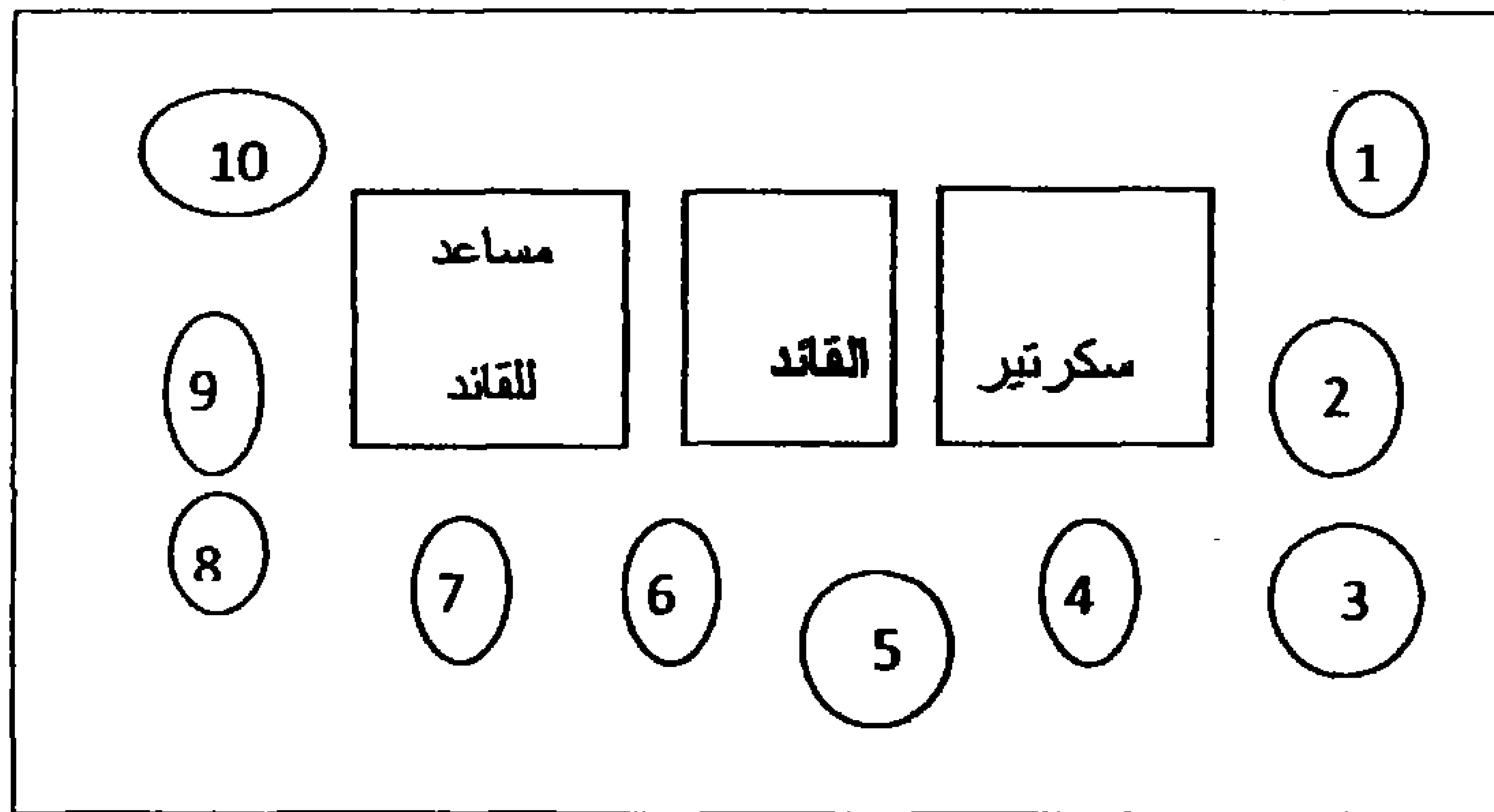
المراحل الاساسية عند تنفيذ المناقشة الجماعية:

اولا : الاستعداد ويتضمن تلك ما يلى :

1- تحديد الهدف الأساسى من المناقشة هـل هـو اكتـساب خبـرات للأعضـاء أو التعرف على وجهات نظرهم فقط أو تدريبهم على ممارسة معينة وأن يكون واضح للأعضاء ذلك مسبقا .

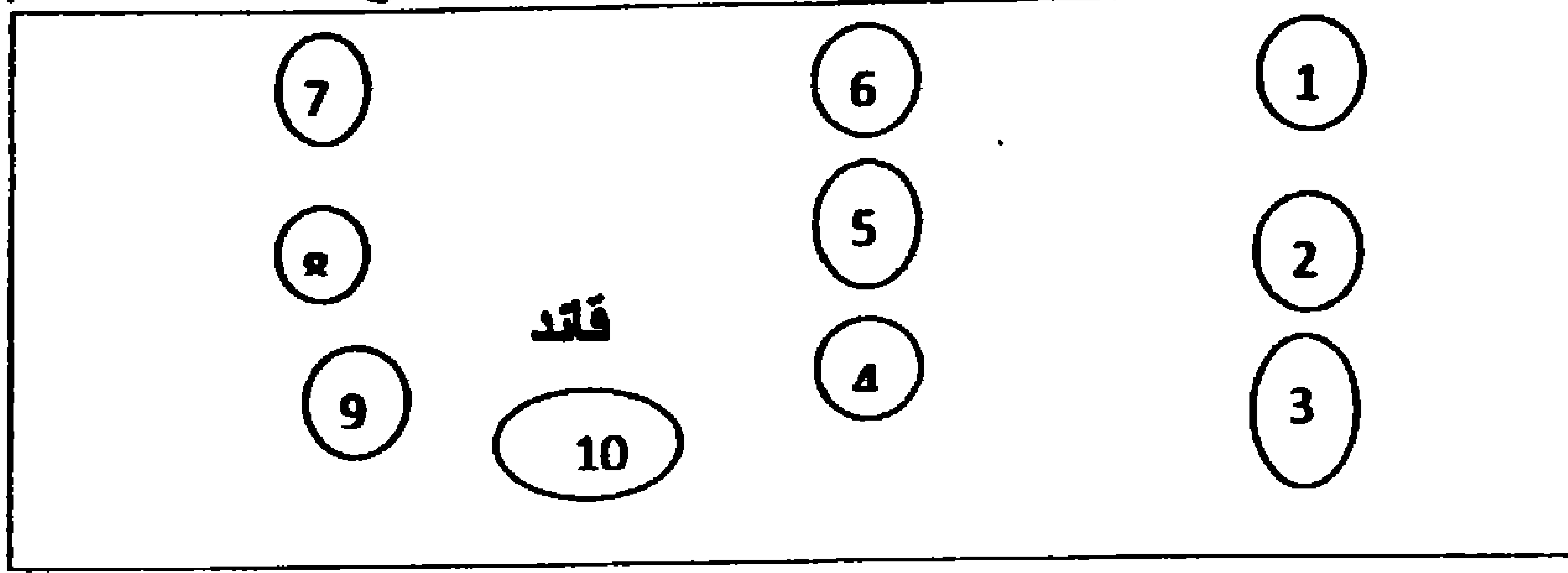
2- الإعداد لجلسة المناقشة من حيث توفر غرفـة مناسـبة لعـدد الأعضـاء الحاضرين واستخدام الكراسى المريحة ومراعاة طرق معينـة فـى ترتيـب الكراسى بحيث ضرورة أن يرى الأعضاء بعضهم بعـضا ورؤيتـهم لقـائد المناقشة وللوسائل المستخدمة ويفضل استخدام المناضد فى حالـة تدويـن المذكرات والملاحظات هذا بالاضافة الى ضـرورة توفير الاحتياجـات الضرورية مثل الأوراق والأقـلام والمـراوح عنـد اللزوم.

3- إعداد شكل الجلسة ويفضل الدائرى او النصف دائرى كمـا يلـى فـى شكل (1)



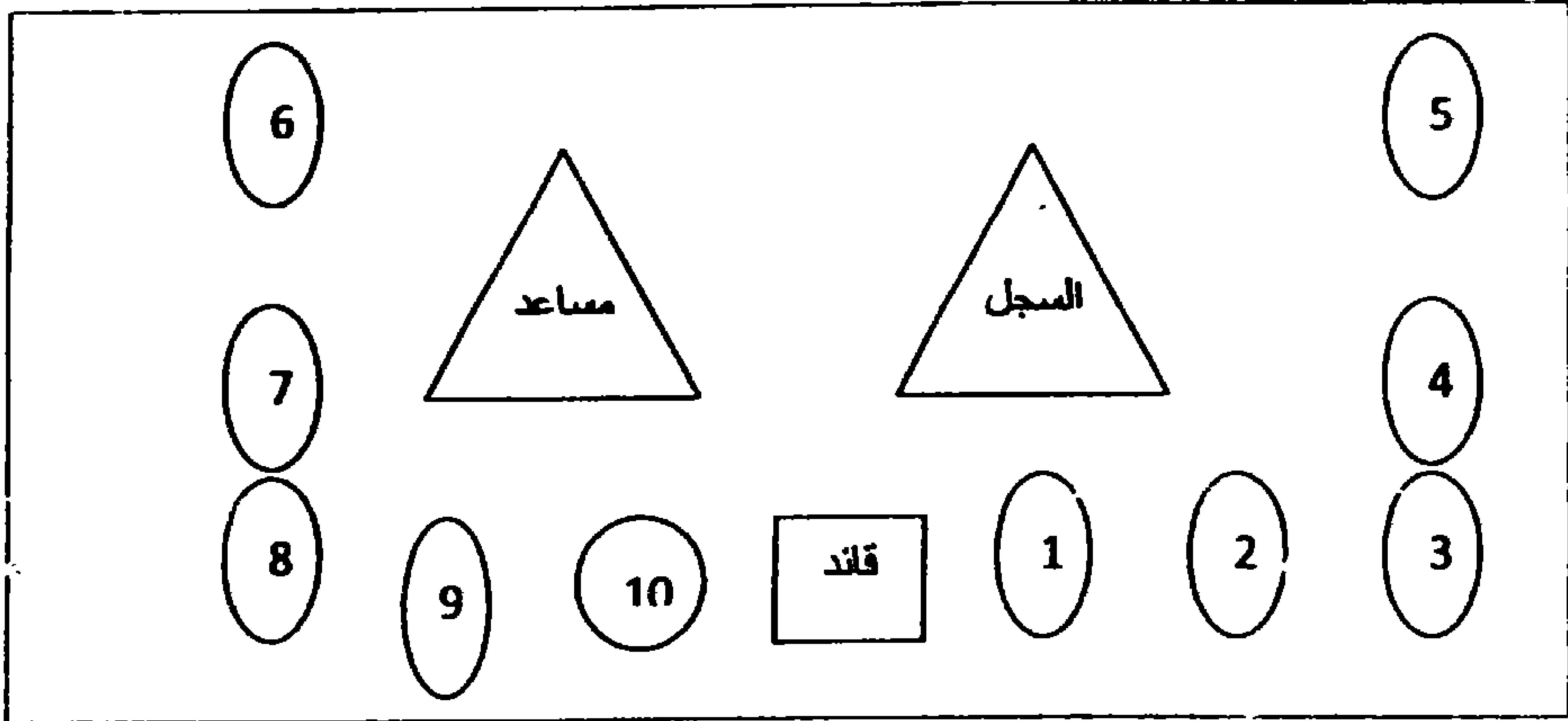
شكل رقم (1)

ولا تفضل مطلقا ترتيب المقاعد فى جلسات المناقشة فى تتابع كما يلى شكل (2)



شكل رقم (2)

ويفضل فى الحجرات المستطيلة الجلوس فى شكل دائرى ويجلس قائد المناقشة فى الضلع الطويل كما فى شكل (3)



تحديد الميعاد بدقة وأن يكون مناسب لظروف الأعضاء وإخطارهم بذلك قبل الميعاد المحدد بوقت كاف ويفضل إخطارهم بجدول الأعمال أو موضوع المناقشة أيضا.

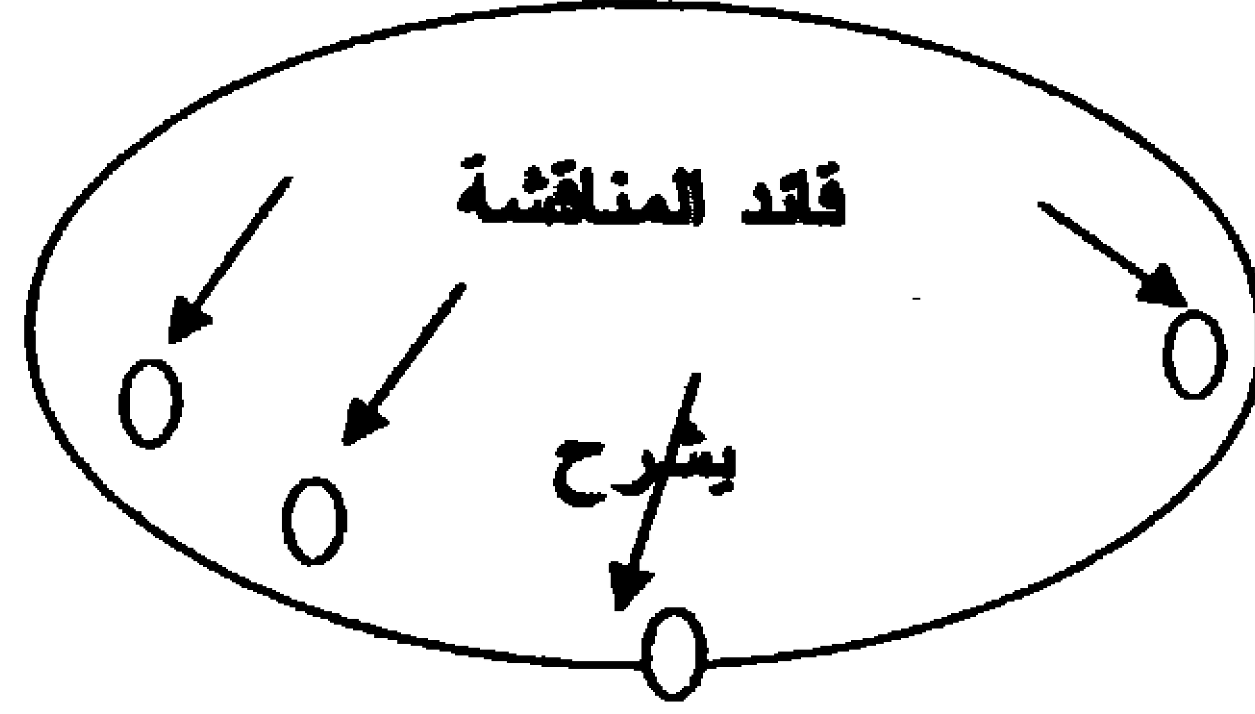
ثانيا : ممارسة المناقشة :

ومنذ بداية المناقشة يراعى القائد ما يلى :

1- يجب أن تبدأ المناقشة فى الميعاد المحدد لها حتى لايفقد الأعضاء حماسهم الذين جاءوا به الى جلسة النقاش .

2- تحتاج أى مناقشة الى مقدمة مفيدة للموضوع فى صورة محاضرة او حديث أو استشارة الأفراد ببعض الأفكار حتى تحدث تهيئة ذهنية للأعضاء بخصوص موضوع المناقشة .

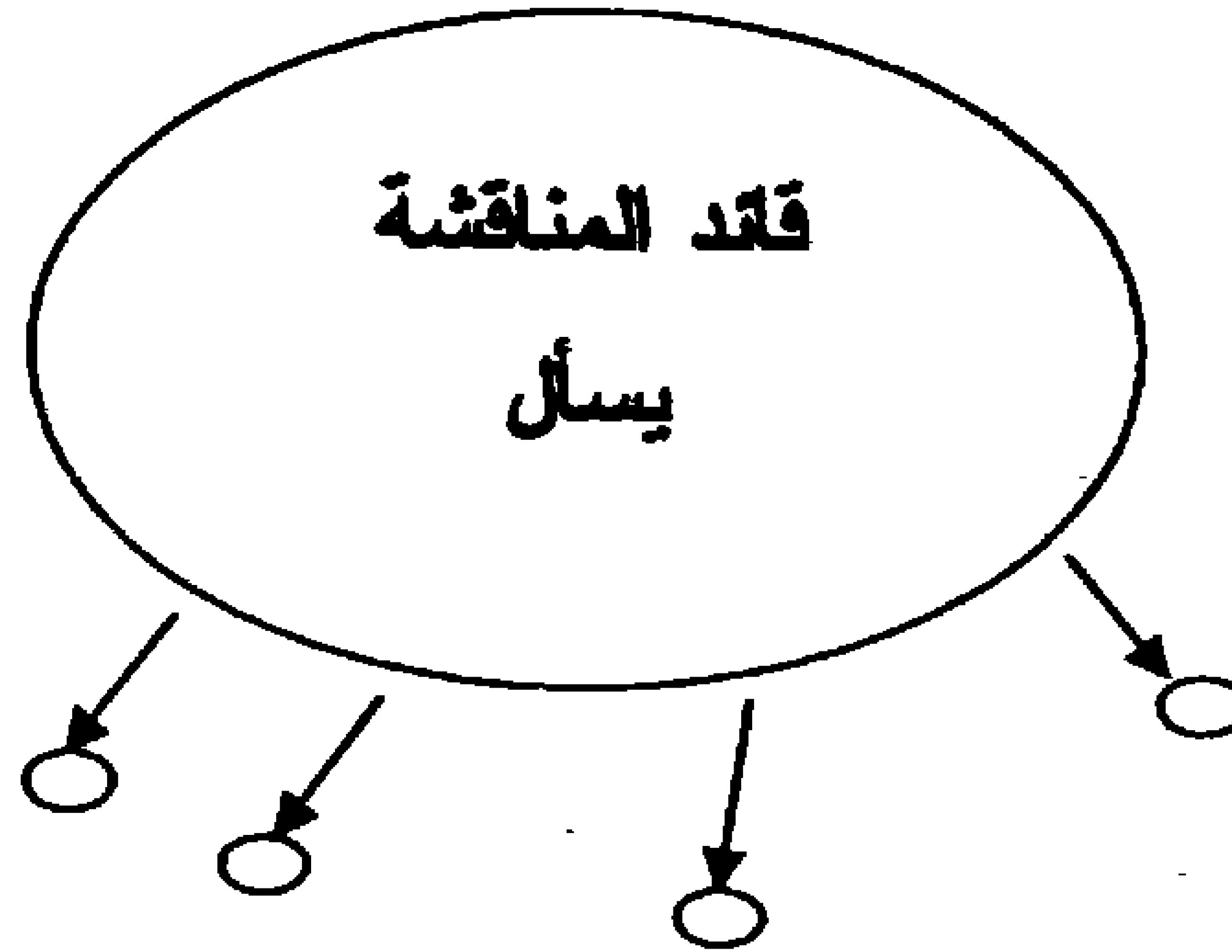
3- قائد المناقشة لا يحاضر ولا يعلم ولكن يتــصرف كقائــد يــشجع الأعضاء على عرض أفكارهم ولا يستأثر ويفرض أفكاره ويتوقف شــكل المناقشة علــى تحقيق الديناميكية وقوة التفاعل بين الأعضاء



الأعضاء يستمعون فقط

شكل رقم (4) يعطى صورة خاطئة للمناقشة

4- يجب البعد عن طريق الاستجواب اى أن القائــد لا يــستخدم طريقــة السـؤال والجوانب كما فى الشكل رقم (5)



الأعضاء يجيبون فقط

شكل رقم (5)

ولكننا نفضل الديناميكية وقوة التفاعل التى تنتج من مــشــاركة الأعـضــاء والقائد ينظم وشجع ويستثير الأعضاء خلال المناقشة كما فى شكل رقم (6)

5- يجب أن يهتم القائد بتعيين شخص يقوم بتسجيل مــا يــدور فــى المناقشــات وتوضيح من يهتفون للأعضاء .

6- التأكد من فهم كل فرد لهدف المناقشة وموضوعها مع ضرورة استمرار المناقشة بأسلوب مرغوب فيه حتى يمكن تغطية كافة النقاط وعدم التزويغ عن الموضوع واتاحة الفرصة لمساهمة كل عضو .

7- تلخيص أهم الحلول والأفكار المقدمة مع ضرورة الخضوع على موافقة الجماعة على كافة الآراء .

8- تلخيص أهم ما توصلت إليه من المناقشة من وقت لآخر حتى يستطيع الأعضاء تتبع كل ما يدور فى المناقشة مع ابراز نتائج المناقشة عند نهايتها.

9- احترام الزمن المحدد لانتهاء المناقشة حتى لا يؤثر ذلك فى أقبال الأعضاء على جلسات المناقشة القادمة كما أن ذلك فيه احترام .

10- ضرورة تقييم المناقشة عن طريق التقارير او دليل خاص بذلك لشخصيه الأعضاء ومراعاته ظروفهم .

وفيما يلى اهم الاساليب التى يمكن ان تتبع عند القيام بالمناقشة الجماعية

1- الطريقة العامة :

وهى تلك الطريقة التى يعبر فيها القائد عن الموضوع من خلال حد يث قصير ثم يتيح الفرصة للأعضاء لبداية المناقشة اى أنها قد تكون فى شكل محاضرة يعقبها المناقشة المنظمة المفترضة للأعضاء .

ويستطيع قائد المناقشة أن يتمكن من قيادة الجماعة من خلال توجيه الاسئلة لاستشارة الأعضاء نحو المشاركة فى المناقشة ويفضل استخدام قائد المناقشة الى لوحة لكتابة أراء الأعضاء لتكون مرئية لكل الأعضاء .

2- التنشيط الفكرى :

هى إحدى طرق المناقشة التى تهدف لزيادة فاعلية المناقشة وتعتبر وسيلة فيه للحصول على عدد كبير من الأفكار من مجموعة قليلة قد تكون أو لا تكون لديها فكرة مسبقة عن الموضوع . وتهدف هذه الطريقة الى اثارة وجذب الانتباه من خلال مناقشة سريعة لموضوع ينبع من الأعضاء كما أنها تدريب عملى للعقل على اتخاذ قرارات جماعية فى أقصر وقت ممكن .

خطوات التنشيط الفكرى :

أ- تعيين قائد وسكرتير للجلسة ولا يجوز لهما المشاركة بالآراء .

ب- تجلس المجموعة فى شكل بيضاوى او صورة معصيان ختى يرى كل منهما الآخر .

جـ- يطلب القائد رأى كل فرد فى الموضوع بالتتابع ويقدم كل مشترك فكــرة محددة أو يقول ليس لديه شيء ويفضل عدم التكرار ولا يتم شرح أى فكــرة ولكن تعرض فقط .

د- عند الانتهاء من تقديم الأفراد لأفكارهم تصنف هذه الأفكار ويحذف المتكرر ومنها .

هـ- يجرى تقييم لكل هذه الأفكار ويمكن أن يتم ذلك فى موعد لاحــق وفيــه تستبعد الأفكار المستحيلة أو غير المتصلة ويمكــن بعــد التقيــيم مناقشـــة تلـــك الأفكار مناقشة عامة .

3- إدارة المناقشة عن طريق القصة:

وفيه يتم توزيع قصة مكتوبة فى ورقة او ورقتين على الأكثر ويقوم كــل فرد بقراءتها مفرده بطريقة صامته ويب اختيار قصة تتضمن الــهدف الــذى يرغب اكسابه للأفراد مثل التدريب على القيادة أو اكتشاف النيــة أو المعـــاملات مــع الآخرين وفى نهاية القصة توجه بعض الاسئلة التى يتم مناقـشـتها بطريقـــة جماعية ومنظمة بعد انتهاء الوقت المحدد للقراءة والدراسة وتفيد هذه الطريقـــة فى التأمل والتخيل الذاتى واكتشاف الأفراد الذين لهم قدرة بين ارتباط علاقـــات جوانب الموضوع ويقبل معظم الأفراد الى أسلوب القصة لأنها تتميز بالجاذبيـــة والتشويق عند حسن اختيارها .

4- مجموعات تبادل الافكار وتنفذ كما يلى:

أ- يقسم المشتركون الى مجموعات صغيرة تتكون كل مجموعة مــن ثلاثة أو أكثر يجتمعون لمدى قصيرة وذلك لدراسة الموضوع ويحدد وقت تنتهى فيه كل المجموعات من المناقشة .

ب- عرض ما وصلت إليه المجموعات من أفكــار علـــى جميـــع الأعضـــاء وبذلك تتاح الفرصة لمزيد من المناقشة .

جـ- تختار كل مجموعة قائد ومقرر لها ويشرح القائد موضوع المناقشة بوضوح ثم يدير المناقشة ويقوم المقرر بعرض أفكار المجموعة على بقية المشتركين فى الاجتماع العام .

اهداف الطريقة:

1- اتاحة الفرصة لتفاعل جميع الأعضاء .

2- التقريب بين وجهات نظر الأعضاء .

3- تقديم أفكار جديدة عن الموضوع .

4- اكتساب قيمة التعاون من خلال الجماعات الصغيرة .

5- إيجاد روح التنافس البناء بين الجماعات الصغيرة حيث ان كل مجموعة ترغب فى تقديم أحسن الأفكار .

5- إدارة المناقشة عن طريق استخدام وسائل التعبير:

ا- الافلام والشرائح السينمائية :

وفى هذه الطريقة يتم عرض فيلم أو الشرائح السينمائية ويطلب من الأعضاء التركيز فى المشاهد والتعبير عن الموضوع الذى نتناواه وما هى اهميتها بالنسبة لهم . ومن المهم هنا هو قدرة القائد فى اختيار الأفلام والشرائح المناسبة لموضوع المناقشة مثل موضوعات تنظيم الأسرة النظافة خدمة البيئة وغيرها .

مميزات الطريقة :

1- يميل معظم الأفراد الى مشاهدة الأفلام والشرائح السينمائية .

2- تستخدم هذه الطريقة الخيال والتأمل للأفراد .

3- هناك أنماط فى أغلب الاحيان بين الصورة والصوت ومما يفقد تدعيم للأفكار وعدم نسيانها .

4- مشاهدة بعض مناظر واقعية يجعل الأعضاء يعيسون فى المشكلة أو الموضوع .

ب- المناقشة باستخدام الصور :

ويتبع فيما يلى :

1- يجمع القائد مجموعة من الصور من مختلف المجـلات والكتـب أو بتكليـف بعض الأعضاء برسمها ..

2- توزيع بعض الصور على الأعضاء بعد تقـسمهم الـى مجموعـات صغـيرة وكل مجموعة تقوم بالتعبير عن رأيهـا فـى الموضـوع الـذى طرحـه القـائد للمناقشة عن طريق الصور .

3- تجتمع المجموعات وكل مجموعة تقدم للأعضاء اسباب اختيارهـا لـهذه الصورة ويمكن ان نحقق هذه الطريقة نفس مميزات الطريق السابقة.

ثالثا : المرحلة التقويمية للمناقشة الجماعية:

المقياس التقويمى للأعضاء اثناء المناقشة الجماعية:

العضو / البيان	1 +10 -	2 +10 -	3 +10 -	4 +10 -	5 +10 -	6 +10 -	7 +10 -	8 +10 -	9 -+10	+10 -+10	11 - +10
1- المبادىء فى المناقشة											
2- الاعتراض دائمـا فـى كافة الآراء											
3-يتبـع النظام فـى المناقشة											
4- يؤيـد أصحاب فقط											
5- دائـم الاهتمـام والانتبـاه بموضـوع المناقشة											
6- يقـاطع المتحدث فـى المناقشة											

7- يتبع أسلوب منظم فى التعبير عن الأراء											
8- ترتيب / نقاط التحليل											
9- يتحدث مع من يجلس بجواره واو حوله أثناء المناقشة											
10- دائما يرجه الى جدوال الأعمال وتحديد هدف المناقشة											
11-يشترك بأنفعال فى المناقشة دائما											
المجموع											

ملاحظات

1- يتم جمع الدرجات سواء كانت سلبيه أم إجابية.

2- يتم مراعاة وضع سلوكيات العضو طبقا للحصول على أكبر الدرجات ثم التدرج للإنخفاض.

3- يتم تحديد المجموعة الكلي الإيجابي من حيث أن هناك (11) معياري ولكل معيار درجة إيجابية 11 × 11 ويصبح المجموع الكلي لكافة المعايير (121) درجة .

دليل تقييم العضو للمناقشة

م	البيان	نعم	لا
1	هل ذهبت الى اجتماع المناقشة بناءا على رغبة شخصى ؟		
2	هل تعتقد أن موضوع المناقشة كان مهم بالنسبة لك ؟		
3	هل كونت علاقة اجتماعية جديدة مع أعضـــاء حضرت معهـــم المناقشة لأول مرة ؟		
4	هل شعرت أن المنافشة كانت منظمة فى كل جوانبها ؟		
5	هل شعرت فى بعض الاحيان أنـــك ترغـــب فـــى انـــها المناقشة ؟		
6	هل تعتقد أن القائد كان ناجحا فى إدارة المناقشة ؟		
7	هل الوقت الذى امضيه فى المناقشة كان مفيدا بالنسبة لك ؟		
8	هل تستطيع الآن ان تسجل تقريرا وافيا عن كل مـــا دار فـــى المناقشة ؟		
9	هل كان هناك أساليب للتشويق استخدمت فى المناقشة ؟		
10	هل تعتقد ان الاستعداد للمناقشة كان كافيا ؟		
	المجموع		

ملاحظات

1-يمكن جمع الاستجابات الحاصلة على (نعم) والاستجابات التي حصلت على (لا) .

2-وضع أهم الاستجابات في (نعم) وكذلك أهمها في (لا).

3-يمكن المقارنة بين من حصل علىمعظم الاستجابات في حالة (نعم).

4-من الذي حصل على (لا) في معظم استجاباته .

دليل تقييم قائد المناقشة:

على قائد المناقشة أن يجب على هذه الاسئلة بكل مرحلة حتى يستفيد منها فـــى جلسات المناقشة القدمة.

1- هل اعددت جميع مستلزمات جلسة المناقشة ؟

2- هل بدأت المناقشة فى الوقت المحدد ؟

3- هل شارك جميع الأعضاء فى المناقشة ؟
4- هل كانت المناقشة تلقائية غير معروفة (غير معدلها)
5- هل كانت المناقشة متشعبة وفى الموضوع ؟
6- هل بعدت عن المحاباة لأى وجهة نظر ؟
7- هل وفرت عامل التشويق للعضو فى الاجتماع ؟
8- هل عالجت جميع الفقرات الأساسية فى الموضوع ؟
9- هل غادرت المجموعة الاجتماع وما زالت تفكر فى الموضوع ؟
10- هل انتبهت الجلسة فى الوقت المحدد ؟

ملاحظات

1- يمكن وضع درجات للاستجابات الإيجابية .
2- يمكن وضع شريط وضع الأدلة الموضحة لإجابة .
3- يمكن مناقشة أهم جوانب الإيجابية ، وكذلك أهم الجوانب السلبية.

سابعا : تدريبات عملية موضوع البرنامج :

تدريب رقم (1)

عرض أعضاء النصر ضرورة ممارسة برامج التوعية الصحية فى البيئة التى يعيشون فيها فوافق الأخصائى على الفور .

ما هى الخطوات التى يجب أن يتبعها الأخصائى فى هذا المجال ؟

تدريب رقم (2)

المطلوب ملء الفراغات الموجودة فى المربعات التالية :

1- تحديد الأهداف .
2- توفير الموارد والإمكانيات.
(3) ....
(4) ....
(5) ....
(6) المتابعة والتقويم. (7) التنظيم المناسب للبرنامج.

تدريب رقم (3)

هل توافق على العبارات الآتية مع توضيح ثلاثة أسباب تؤيديها برأيك :

1- يجب إشباع كافة حاجات العضو من خلال البرنامج فيما كانت هذه الحاجات:

نعم (   )   لا (   )

الاسباب الأساسية :

1-

2-

3-

2- البرنامج هو ممارسة ما يوافق عليه الأخصائى والجماعة والأعضاء فى حدود سياسة المؤسسة وثقافة المجتمع

نعم (   )   لا (   )

1-

2-

3-

3- البرنامج يرتبط بخصائص مراحل النمو للأعضاء وللجماعة أيضا

نعم (   )   لا (   )

1-

2-

3-

تدريب رقم (4)

ضع أهم مؤشرات البرنامج الناجح طبقا للعناصر الأساسية الخاصة به

1- الأعضاء ....

2- الاخصائي الذي يعمل مع الجماعة ....

3- محتويات البرنامج ....

4- العلاقات الاجتماعية ....

5- مواجهة المشكلات ....

6- المهارات المكتبسبة ....

الفصل الثامن
التسجيل فى طريقة العمل مع الجماعات

اولاً: مفهوم التسجيل .
ثانياً: فوائد واغراض التسجيل فى خدمة الجماعة .
ثالثاً: انواع التسجيل واساليبه .
رابعاً: تطبيقات أساليب التسجيل .
خامساً: الاخطاء الشائعة فى التسجيل .

الفصل الثامن

التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات

اولاً : مفهوم التسجيل:

يعتبر التسجيل عملية أساسية لا غنى عنها وجزء من طبيعة عمل أخصائي الجماعة إذ بدونه تصحح عملية خدمة الجماعة وجهود الأخصائي والمؤسسة غير واضحة .

والتسجيل فى خدمة الجماعة هو إعداد وتنظيم وتدوين المعلومات والمواقف والحقائق المتعلقة بعملية خدمة الجماعة باستخدام وسائل مختلفة كالتقارير والمقاييس الاجتماعية والتطبيقات الإحصائية.

وتختلف المؤسسات فى مضمون أو محتوى وأسلوب التسجيل إلا أن هناك نوعاً من التسجيلات متفق عليها فى مجال العمل مع الجماعات نظراً لأهميتها وفعاليتها فى إدراك ما حققه الأفراد والجماعات من نمو وما أحرزه الأخصائي من مهارات وما أكتسبه من خبرات .

ثانيا: فوائد واغراض التسجيل فى خدمة الجماعة :

1- دراسة وفهم سلوك الفرد فى الجماعة :

يساعد التسجيل على الدراسة وفهم سلوك الفرد واستجاباته نحو الأعضاء الآخرين فى الجماعة وكذلك إستجابة نحو المواقف التى تم ربها الجماعة ، ومن خلاله يستطيع الأخصائي تدوين مرحظاته الموضوعية بكل ما يتعلق بأبعاد شخصية الفرد وحاجاته وميوله ومدى مساهمة الجماعة فى توفير فرص النمو للفرد ومن ثم التغيرات التى تطرأ عليه نتيجة لعضويته فى الجماعة [1].

ويستطيع الأخصائي التعرف على مكانة الفرد فى الجماعة والأدوار التى يمارسها ومدى إرتباطه وتمسكه بمعايير الجماعة وامتثاله للضوابط التى تفرضها الجماعة أو المؤسسة .

---

(1) محمد شمس الدين أحمد وأخرون: دراسات فى خدمة الجماعة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 1998 ، ص: 149 .

وبمعنى أخر فأن التسجيل وسيلة الأخصائى فى تتبع ودراسة وتحليل استجابات الفرد فى الجماعة والتخطيط للمواقف أو البرامج وأسلوب التدخل المهنى الذى يؤدى إلى استفادة الفرد خلال عضويته بالجماعة .

2- دراسة وفهم الجماعة ككل :

يساعد التسجيل على دراسة الجماعة باعتبارها نسق ينطوى على أجزاء مترابطة تتميز بالاعتماد المتبادل ، فيعترف الأخصائى على طبيعة العلاقات القائمة بين الأعضاء وشبكة الاتصال بينهم ، وبناء الجماعة بصفة عامة وما يتضمنه من مراكز وأدوار ، كما يساعد التسجيل على التعرف على مدى التماسك الجماعة بكيانها ونمو الروابط الأولية بين أفرادها والجماعات الفرعية بها ، وبمعنى اخر القوى المختلفة التى تؤثر فى بناء الجماعة ووظائفها وكذلك المناخ الذى يميز الجماعة وانعكاس ذلك على الأفراد ويستطيع الأخصائى بما يحصل عليه من معلومات عن حياة الجماعة أن يتتبع المرحلة التى تمر بها الجماعة ويخطط لمواقف التدخل بطريقة علمية مقصودة – فى سبيل حركة الجماعة نحو التغيير (1) .

وبصفة عامة يساعد التسجيل على دراسة الجماعة كنسق بعد أن كانت تبدو فى شكل أجزاء غير مترابطة أثناء المواقف المختلفة .

3- إدراك الاخصائى لذاته :

يستطيع الأخصائى زيادة وعيه بذاته وتفهم سلوكه واتباع ممارسته للسلوك المهنى ، وقدرته على ضبط النفس فى المواقف المختلفة ويتطلب تنمية السلوك المهنى درجة عالية – نسبياً – من الوعى الذاتى والذى يمكن اكتسابه من خلال الخبرة المباشرة .

وقد يمارس الاخصائي العمل مع الجماعات ويرتبط ببعض السلوكيات كما أنه قد يستخدم بعض أساليب التدخل المهني التي يتطلب الأمر ضرورة مراجعة مكوناتها وإدراك أهميتها نتيجة العائد الخاص بها ولا يتحقق ذلك دون التسجيل .

---

(1) عبد المنعم هاشم وأخرون : أسس العمل مع الجماعات، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، بدون تاريخ، ص : 180 .

ويعتبر التسجيل أداة هامة فى عملية إدراك الأخصائى لسلوكه ووعيه بذاته بمعنى أخر يعتبر التسجيل وسيلة الأخصائى لإعادة النظر فى مدى التزامه بالتوقعات المهنية (دوره) ومن ثم فهووسيلة لما يمكن أن نطلق عليه التقويم الذاتى .

4- المساعدة فى تصميم وتقويم برامج الجماعة وتتبع إتساقها مع حاجات الاعضاء واهداف خدمة الجماعة :

عن طريق التسجيل يستطيع الأخصائى مساعدة الجماعة على التعرف على أنسب البرامج التى تمارسها ومدى إشباعها لحاجات أفرادها وإعادة النظر فى مساعدة الجماعة على تصميم البرامج التى تتسق ورغبات الأعضاء من ناحية وتحقيق أهداف خدمة الجماعة من ناحية أخرى .

كما أن التسجيل وسيلة لتقويم مدى فعالية البرامج ومن ثم مصدر لتخطيط برامج لاحقه تعكس ميول وحاجات الجماعة وأعضائها.

5- تدريب وتوجيه اخصائى الجماعة وقياس نموه :

من التسجيلات التى يدونها الأخصائى يمكن اختيار المادة التى يستخدمها المشرف لتكوين محور اهتمامات المناقشات خلال الاجتماعات التى يعقدها المشرف مع الأخصائى والتى يطلق عليها الاجتماعات الإشرافية – وتعتمد تلك الاجتماعات على ما أعده الأخصائى من تقارير حيث يقوم المشرف بمساعدة الأخصائى على تفهم الجماعة وأفرادها وتحليل وتفسير ما يجرى بداخلها من عمليات اجتماعية ويستطيع المشرف اكتشاف المواقف التى تستدعى المساعدة المهنية وتقديم العون وما يحقق النمو المهنى للأخصائى وما يربطه بالأطر المهنية ويزيد من إدراكه للسلوك فى سياق الفردى والجماعى .

6- تعليم وتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية :

يعتبر التسجيل من أهم الوسائل التى يمكن الاستفادة منها لتعليم طلاب الخدمة الاجتماعية ، حيث يحتاج الطالب على تطبيق المعطيات النظرية التى قام بدراستها فى قاعدة الدرس ، على الواقع وإطلاع الطالب أو كنابته أو تدوينه للتقارير خلال التدريب العلمى هو الوسيلة التى تمكن من تفهم أبعاد عملية

خدمة الجماعة وتفهم عمليات التفاعل وأساليب التدخل المهنى ، فقد يسهل تدريب وتعليم طالب الطب مثلاً من خلال إتاحة فرص المشاهدة للحالات المرضية أو التشريع فيتبع عمليات الدراسة والتشخيص والعلاج لمواقف حقيقية عند دراسته الأكلينيكة ، ولكن من الصعب توفير تلك الفرص لطالب الخدمة الاجتماعية . إذ كيف يتسنى أحضار الطلاب لمشاهدة الأخصائى وهو يعمل مع جماعة ، أو يجلس الطلاب لحضور مقابلة فى خدمة الفرد بين عميل وأخصائى .

أن وجود الطلاب فى الحالتين معطل للتفاعل ، من ناحية ويخرج عن القيم المهنية من ناحية أخرى ومن ثم ندعو الطلاب إلى التسجيل ومن خلاله نعلم وندرب . ومع هذا نرى إمكانية الاستعانة برسائل أخرى للتعليم والتدريب وندعو جامعتنا إلى توفير الوسائل السمعية والبصرية كوسيلة تكمل الأعداد المهنى للطلاب إذا يمكن الاستعانة بأجهزة الفيديو وتسجيل مواقف شبه واقعية لتفاعل يجزى بين أعضاء جماعة ومواقف يتدخل الأخصائى بالمساعدة كما يمكن الاستفادة من تطبيقات ما يطلق عليه تمثيل الدور ، حيث يعد المشرف أو مدرس المادة حوار بين جماعة وأخصائى ويعرضه على الطلاب ، وتثار بعدها المناقشات حول المواقف الجماعية وأسلوب تدخل الأخصائى ، فيتعلم الطالب بأساليب شبه واقعية قبل الأقدام على الارتباط المباشر بمواقف طبيعية قد يجد نفسه فى حرج من مواجهتها لصعوبتها او لحداثة عهده فى التعامل معها .

7- إعداد البحوث والدراسات :

تحتفظ المؤسسات بالتقارير والسجلات التى يدونها الأخصائيون العاملون مع الجماعات . وتحتوى تلك التقارير على كم هائل من المعلومات التى يمكن الاستفادة منها فى الدراسات والبحوث الاجتماعية وبالدراسة التقويمية أو استخدامات المناهج المقارنة وبتحليل المضمون وغيره من الأساليب المنهجية يمكن اجراء العديد من البحوث والدراسات وتقسم تلك البحوث إلى ما ويلى :-

أ- بحوث تجرى بهدف إثراء الإطار النظرى لخدمة الجماعة والتوصل إلى مزيد من المعطيات التى تفيد فى تفهم الجماعات الصغيرة التى تمثل معها .

ب- بحوث لتقيم أو التطوير واستخدام تكنيكات وأساليب التعامل مع جماعات خدمة الجماعة .

جـ- بحوث لاختيار الفروض والمبادىء التى تستند إليها خدمة الجماعة كطريقة من طرق الخدمة الجتماعية .

هذا ... ولتحقيق الاغراض السابقة يتعين على الاخصائى الاهتمام بالموضوعات الآتيه:

1- تسجيل استجابات الأفراد وبعضهم البعض فى موقف جماعى معين بمعنى أخر تسجيل سلوك الأفراد فى الجماعة .

2- تسجيل نمط المشاركة بمقدراها بين الأفراد فى عملهم أو غير ذلك مع أنواع التفاعل فى الجماعة ويتركز الإهتمام على ما يفعله الأفراد أثناء ارتباطهم بالآخرين .

3- ملاحظة وتدوين أصول الأفكار المختلفة ونموها وموقف الأفراد من هذه الأفكار سواء بالتقبل او الرفض .

4- تسجيل ما يقوم به الأخصائى خلال قيامه بدوره المساعد مع الجماعة بالإضافة إلى التسجيل تفسير الأخصائى وشعوره نحو الموقف الجماعى وما يرغب فى إنجازة فى عمله مع جماعته .

5- تسجيل حركة الأفراد ونموهم وتغيرهم وكذلك ما يرتبط بالجماعة برمتها .

6- تسجيل طبيعة العلاقات القائمة بين الجماعة والمؤسسةمع الاهتمام بالمجتمع المحلى عندما تبدو أهمية هذه العلاقات فى تفهمها للجماعة .

ومن ثم يتضمن التسجيل التركيز على:

أ) الأفراد فى تفاعلهم فى المواقف الجماعية .

ب) العلاقات بين الأفراد كما تنعكس فى التفاعل والمشاركة فيما بينهم

جـ) التفاعل فى الجماعة وبينها وبين غيرها من الجناعات فى المؤسسة

د)الاهتمام بالأخصائى باعتباره مفتاح عملية مساعدة ومحرك لعملية التغير للنمو .

ثالثا : أنواع التسجيل وأساليبه :

يستعين الأخصائى بأنواع أو أساليب مختلفة من التسجيلات ، وعادة ما تحتفظ المؤسسات بسجلات ، تتضمن بيانات إحصائية عن الأعضاء وحضور الأعضاء والجماعات ، والبرامج المختلفة التى تمارسها الجماعات من حيث النوعية والمدة . ويحتفظ بعض الأخصائيين بتقارير عن أنواع النشاط التى تمارسها الجماعات ، وبعضها تقارير فردية يدون فيها فيها معلومات عن أعضاء الجماعة كأفراد للاستفادة منها فى إعداد تصور عن العضو من حيث مهاراته وقدراته ، وبعض المعلومات عن علاقاته بالجماعة، وتفيد تلك التقارير الفردية فى كتابة التقرير التحليلى عن الجماعة ككل .

ولعل من أهم التقارير التى يقوم بكتابتها الأخصائى التقارير الدورية والتقارير التحليلية، كما يستفيد من التطبيقات السوسيومترية فى دراسة الجماعة والتعرف على شبكة الاتصال التى تربط أفرادها وسبق التعرض للمقاييس السوسيومترية وتطبيقاتها فى الفصل الأول من هذا الكتاب .

وسنتناول التقارير الدورية والتحليلية بشيء من التفصيل فيما يلى :

1- التقرير الدورى :

يبين لنا هذا النوع من التقارير نمو وتطور عملية خدمة الجماعة وفى هذا النوع من التقارير يدون ما يجرى فى كل اجتماع من اجتماعات الجماعة فى تفاصيل كاملة تبرز عملية التفاعل التى جرت أثناء لقاء الأخصائى بالجماعة واستجابات الأعضاء نحو بعضهم البعض ، واستجاباتهم نحو البرنامج والأخصائى وأساليب التدخل التى مارسها الأخصائى فى توجيه عملية التفاعل .

ويطلق البعض على هذا النوع من التقارير بالتقارير القصصية لأنها تمثل صورة واقعية لما حدث فى الجماعة خلال كل اجتماع.

ويشمل التقرير الدورى الاجزاء التالية:

اولاً : الجزء الاحصائى (او البيانات الاولية):

ويشمل هذا الجزء مجموعة من البيانات الإحصائية كعدد أعضاء الجماعة وعدد الأعضاء الغائبين ، وأسمائهم وأسباب تغيبهم ، والأعضاء الجدد،

ومكان الاجتماع ومدته ، ويمكن إضافة العوامل التى قد تؤثر فى غياب بعض الأعضاء أو انتظام سير البرنامج مثل حالة الطقس ويلى ذلك بعض المعلومات كاسم المؤسسة والجماعة واسم الأخصائى وتاريخ الاجتماع.

ثانيا : *الجزء الإعدادى* :

ويبين الأخصائى فى هذا الجزء الترتيبات أو التجهيزات التى أعدها للاعتماد عليها خلال اجتماع الجماعة، كأن يعد بعض البيانات أو المعلومات التى يمكن للجماعة الاستعانة بها كأساس فى تقرير البرامج أو القرارات ، كما يشمل ذلك ما يعده الأخصائى ويحضره من أدوات أو مقابلات لبعض المسئولين فى المؤسسة أو خارجها للاستعانة بهم فى تدريب الأعضاء على أنشطة معينة .

ثالثا : *الجزء التخصصى (عملية الدراسة)* :

وهو جزء وصفى لما تم فى الجماعة من أحداث ومواقف حسب العامل الزمنى للاجتماع، وبأسلوب قصصى ، يتضمن العلاقات والتفاعلات وكل ما يحدث فى الجماعة ودور الأخصائى ومدى تدخله فى المواقف المختلفة . وينبغى أن يكون هذا الجزء من التقارير تصويراً حقيقياً أميناً لما حدث سواء أكان حدوثه مقبولاً أو غير مقبول وبعبارة أخرى ، يعنى تدوين الحقائق فى هذا الجزء أمرين :

1- تدوين الحقائق حسب ترتيب حصولها فعلاً .

2- تدوين الحقائق بنفس الطريقة التى حدثت بها ، ويشمل ذلك وصف لأفعال الأفراد الحقائق مع ذكر الأسماء ووصف **الأقوال** ، ويقترن ذلك بوصف السلوك والعلاقات فى ثباتها وتغيرها .

يرى البعض تقسيم هذا الجزء من التقرير الدورى إلى جزء فردى وجزء جماعى وأخر خاص بأخصائى الجماعة، ونظراً لارتباط وتداخل تلك الأجزاء يفضل الحديث عنها بصورة شاملة إن كان هذا التقسيم بغرض الدراسة فقط .

***ويشمل الجزء القصصى ما يلى* :**

1- ترتيب حضور الأعضاء لاجتماع الجماعة، مع توضيح تكرار حضور بعض الأعضاءبصحبة أعضاء معينين، فقد تكشف هذه

الظـاهرة عـن الجماعات الفرعية أو طبيعة العلاقات الثنائية أو الثلاثيـة بين الأعضاء .

2- المقترحات التى تعرض أثناء اجتمـاع الجنـة ومـصادرهـا واسـتجابات الأعضاء لهذه المقترحات .

3- ملاحظات الأخصائي عن مصادر القوة والتأثير فى الجماعـة، أى الأفـراد المؤثرين فى الجماعة، أو القيادات التى يتضـح دورهـا خـلال اجتمـاع الجماعة .

4- استجابات العضاء الإيجابية او السلبية لمختلف المواقف الاجتماعية التـى تتعرض لها الجماعة، وما يلاحظه الأخصائى من مظاهر تتعـرض لـها الجماعة، وما يلاحظه الأخصائى مـن مظـاهر مـصاحبة لنمـو الجماعـة أو تفككها والعمليات الاجتماعية التى تبدو خلال عملية التفاعل ، كالتعـاون أو التنافس او الصـراع .

5- الجماعات الفرعية وتأثيرها السـلبى أو الإيجـابى وتـصـرف أو موقـف الجماعة منها.

6- الأعضاء الذين يتصف سلوكهم بسوء التكيف، كالعـدوان والأنانيـة المفرطـة والتمركز حول الذات، والسلبية، والانطواء .

7- مدى تدخل الأخصائى فى مواقف التفاعل واسـتجابته لـسـلوك الأعضـاء والاقتراحات التى قدمها ، وبمعنى أخر يدون كل ما قـام بـه الأخصائى خلال اجتماعه بجماعته ودوره فى مساعدة الجماعة.

8- البرامج التى مارستها الجماعة، ومـدى المسـاهمة الفعليـة لكـل فـرد واستجابات الأعضاء نحو البرامج ومن الذى خطط لها ومدى تقبـل الجماعة لتلك البرامج، وتحقيقها لرغباتهم وميولـهم ، واتـسـاقها مـع اهتماماتـهم المشتركة [1].

---

(1) أحمد فوزى الصادى وأخرون: عمليات الممارسة المهنية فى خدمة الجماعة ، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلون، 1993 ، ص: 146 .

رابعاً : الجزء التحليلي (عملية التشخيص):

يقوم الأخصائي بتحليل المواقف والاستجابات وأنماط الاتصـــال التـــى لاحظها خلال الاجتماع ، ويمثل هذا الجزء عملية التشخيص للمواقف والســلوك ومن ثم فهو إجابة للأسئلة التالية :

1- ماذا حدث فى الاجتماع من مواقف واستجابات .

2- كيف كان موقف الجماعة ككل والأعضاء كأفراد جيـــال هـــذه المواقــف والاستجابات .

وينبغى أن يكون الغرض من هذا الجزء هو تفهم القوى المختلفة التـــى تـــؤثر فى الجماعة كما يلاحظها الأخصائى ، فهو يمثل الجـــزء التفـــسيرى مـــن التقرير ولا جدال فى أن الأخصائى يستطيع تفسير سلوك الجماعة نتيجة لما لديه من معلومات حقيقية وملاحظات تمكنه من التعرف على العوامل المختلفة التـــى تؤثر فى نمو الجماعة . .

وبصفة عامة على الأخصائى فى عملية التحليل أن يرجع إلى ما يلى :

1- معلوماته الواقعية عن الجماعة واعضائها من واقـــع ملاحظاتـــه وعلاقاتـــه بالجماعة .

2- الإطار والمعطيات النظرية للسلوك الفردى والجماعى والتى يستعين بـــها فى تفسير أنماط السلوك وأبعاد التفاعل[1] .

خامساً: الجزء التخطيطي (او العلاجي):

يرتبط التحليل بالتخطيط إذ يوضح التحليـــا المواقـــف او الأفـــراد أو الأحداث التى يتطلب تدخل الأخصائى فيأتى التخطيط كخطوة تاليةمباشرة لمـــا يجـــب أن يتخذه الأخصائى من خطوات فعلية لمساعة الجناعة وأفرادها وتوفـــير مزيد من فرص النمو، فيتضمن التخطيط على **سبيل المثال ما يلى :**

1- تحديد اتجاهات العمل نحو مواقف سلوكية معينة .

2- رسم برامج إضافية لمواجهة احتياجات محددة .

3- توفير إمكانيات مادية أو بشرية للمعاونة فى تحقيق الأهداف.

---

(1) Charle,Zastraw : The Practice of Social work, N.Y., the Dorsey,1981.p.339.

4- تركيز الاهتمام على بعض الأفراد لمزيد من الدراسة لسلوكهم او الوصول إلى فهم المشكلات التى تعترض تكفيهم .

5- عقد مقابلات فردية مع بعض الأعضاء كالقادة أو من يتحملون مسئوليات فى الجماعة أو من يحتاجون إلى المساعدة لإعادة تكيفهم وارتباطهم بالجماعة .

اسلوب كتابة التقرير الدورى :

نعرض لبعض المقترحات الخاصة بأسلوب كتابة التقرير الدورى فيما يلى :

1- مراعاة التسلسل المنطقى للمواقف والاستجابات حسب ترتيب حدوثها

2- محاولة ربط أسماء الأعضاء بما حدث من تفاعل وبذلك يتجنب الأخصائى استخدام المبنى للمجهول مثل وافق الأعضاء على الاقتراح أو اعتراض البعض على الاقتراح دون أن يذكر من الذى وافق أو اعترض .

3- يعتمد التسجيل على لغة سلسلة وجمل قصيرة . .

4- للأخصائى الحرية الكاملة فى استعمال ضمير المتكلم او الغائب عند التحدث عن دوره أو تدخله خلال اجتماع الجماعة إذا استقر رأى الأخصائى على استخدام ضمير معين أن يستمر تدوينه للتقرير بأكمله بنفس الضمير المختار ولو أن غالبية الأخصائين يفضلون استخدام ضمير الغائب .

5- يخضع التسجيل لمبدأ الاختيار فلا يسجلكل ما يحدث فى اجتماع الجماعة بل يسجل الحقائق أو المواقف التى تعين على تتبع نمو الفرد والجماعة .

6- يفضل أن يبدأ الأخصائى فى كتابة التقرير فى وقت ملائم حرصا على عدم تداخل المواقف واحتمال عدم تذكر الأخصائى لما يجرى فى اجتماع الجماعة .

2- التقرير التحليلى :

- يقوم الأخصائى من حين إلى أخر بمراجعة تقاريره الدورية أو التقارير الفردية الأخرى التى يقوم بإعدادها لاستخدامها فى إعداد تقرير شامل يتضمن كل ما يتعلق بالجماعة وأفرادها من ناحية وجهوده المهنية ومدى مساهمته فى

أداء دوره لتحقيق أهداف خدمة الجماعة من ناحية أخرى ويطلق على هذا النوع من التقارير بالتقارير التحليلية .

وتبدو أهمية التقرير التحليلي عند انتهاء حياة الجماعة أو عند تحويل الجماعة إلى أخصائي آخر كما تعتمد المؤسسات في تقويم أعمالها وإجراء البحوث المختلفة على التقارير التحليلية .

عناصر التقرير التحليلي للجماعة :

يتضمن التقرير التحليلي العناصر او الاجزاء التالية :

اولاً: دراسة إحصائية عن الجماعة (الجزء الإحصائي):

ويشمل هذا الجزء بيانات إحصائية عن الجماعة في المدة التي دون عنها التقرير وتشمل البيانات التالية :

1- عدد أفراد الجماعة وأعمارهم .

2- توزيع المستويات الثقافية والمهنية للجماعة .

3- عدد الاضرين في كل اجتماع من اجتماعات الجماعة خلال المدة التي كتب عنها التقرير وكذلك المتغيبين عن حضور الاجتماعات.

4- أنواع الأنشطة التي مارسها الأعضاء وتكرار الممارسة في المدة التي كتب عنها التقرير.

ويمكن الاستعانة بالرسوم البيانية أو العرض البياني في توضيح ما سبق .

ثانيا : اعضاء الجماعة (الجزء الفردى) :

ويشمل وصف وتحليل لكل عضو من أعضاء الجماعة ويستعين الأخصائي بما كتبه من ملاحظات خلال خلال فترة عمله مع الجماعة وتضمن هذه الموقف ما يلي :

1- حالته التعليمية والاجتماعية والاقتصادية .

2- ميوله وقدراته وهواياته .

3- نضجه العقلي والجسمي والانفعالي .

4- علاقاته بباقي أفراد الجماعة .

5- مدى اشتراكه في برامج الجماعة .

6- مدى تمسكه بمعايير الجماعة وامتثاله لها .
7- مكانته فى الجماعة ، والأدوار التى يمارسها .
8- علاقته بأخصائى الجماعة .

ثالثا : الجماعة (الجزء الجماعى) :

1) التكوين والعضوية :

أ – الأغراض التى من أجلها تكونت الجماعة .
ب – تاريخ تكوين الجماعة والأسلوب الذى اتبع فى تكوينها .
جـ- الدوافع المشتركة التى اجتمع الأعضاء على أساسها .
د – جهود الأخصائى فى استثارة التكوين والعوامل التـــى أدت إلـــى نجاح تكوين الجماعة .
هـ- شروط العضوية أن كان هناك ثمة شروط واضحة اتفق عليها سواء شروط مؤسسية أو شروط متفق عليها من قبل أعضـــاء الجماعة .
و – التغيرات التى طرأت على التكوين والعضوية .

2) العلاقات الشخصية بين الاعضاء :

أ- أنماط التقبل أو النبذ فى الجماعة .
ب- شبكة الاتصال فـــى الجماعـــة والعلاقـــات الثنائيـــة او الثلاثيـــة والجماعات الفرعية- إن وجدت – وإلى مدى تـــأثر منـــاخ الجماعة بالأشمال السابقة للعلاقات وموقف الأخصائى.

3) معايير الجماعة :

أ – طبيعة المعايير التى تحتضنها الجماعة .
ب – مدى تمسك الأعضاء بها وامتثالهم لها .
جـــ- استجابة الجماعة لمن يمتثل امعايير ومـــن يخـــرج عنـــها وأشكال الجزاءات أو العقوبات والمكافـــآت التـــى توقـــع أو تمـــنح للأعضاء .

4) الضبط فى الجماعة:

أ- مدى الضبط الذى تفرضه الجماعة على أعضائها .
ب- مصادر هذا الضبط .

جـ- تأثير القيادة فى الطبط داخل الجماعة .

د- تأثير الجماعات الفرعية فى الضبط .

هـ- استجابة الجماعة للضوابط والقيود المفروضة .

5) تماسك الجماعة:

أ- مظاهر هذا التمسك ومؤشراته .

ب- تأثير التماسك فيما تقوم به الجماعة من أعمال .

جـ- تأثير التماسك فى عمليات التعاون أو التنافس .

6) مناخ الجماعة:

او ما يطلق عليه جو الجماعة او الحالة المعنوية للجماعة ويشمل:

أ- المناخ الذى يسودها من ناحية عوامل الفرديـة والصداقـة أو الكراهية والعدوان بين الأعضاء والأتجاهات نحو السلطة كمـا يمثلها الأخصائى أو المؤسسة أو القادة الطبيعين .

ب- التقلبات التى تسود مناخ الجماعـة خـلال فتـرة كتابـة التقريـر وأسـباب هـذا التقلـب أو التحـول، وأثـر الـبرامج والصراعـات وعلاقات التقبل أو النبذ المتبادلة وأثر الخارجية علـى تغير جو الجماعة .

6- علاقة الجماعة بالجماعات الاخرى والمجتمع المحلي:

أ – نوع العلاقات السائدة بين الجماعـة والجماعـات الخـرى الموجـودة فـى المجتمع المحلى .

ب – أثر البرامج المشتركة فى توطيد العلاقات بيـن الجماعـة وغيرهـا مـن الجماعات .

جـ- مدى مساهمة فى تقديم خدمات المجتمع المحلى .

رابعا: برامج الجماعة:

حيث يعطى الأخصائى فى هذا الجزء صورة واضحـة عـن برامـج الجماعة ومدى تطورها ويشمل ما يلى :

1- أنواع البرامج التى مارسها الأعضاء والأسس التى وضعت على أسسها

2- عدد المشتركين في كل البرامج .

3- أكثر البرامج قبولاً من الأعضاء والبرامج التى لم يتقبلها الأعضاء.

4- طريقة تخطيط الجماعة لبرامجها وكيفية تنفيذ البرامج .
5- مدى مقابلة البرامج لحاجات الجماعة وأعضائها .
6- الإمكانيات التى استخدمت فى تنظيم وتنفيذ البرامج .
7- أثر البرامج فى حياة من حيث استجابة الأعضاء وتفاعلهم ومدى شعورهم بالتماسك .
8- أثر البرامج فى أكتساب خبرات جماعية ومهارات اجتماعية .
9- برامج الجماعة وعلاقتها بتحقيق أهداف المؤسسة وسياستها .

خامسا: اخصائى الجماعة:

ويشمل ذلك:

1- علاقة الأخصائى بالجماعة ككل وعلاقاته بإفراد الجماعة كأفراد .
2- دوره فى مساعدة الجماعة على تصميم برامجها .
3- دوره فى تنظيم الجماعة .
4- موقفه إزاء المشكلات، التى تعرضت لها الجماعة .
5- دوره فى ربط الجماعة بالجماعات الأخرى فى المؤسسة، وبصفة عامة يتضمن هذا الجزء الجهود التى قام بها الأخصائى لتحقيق أهداف خدمة الجماعة وتوفير فرص النمو للجماعة أعضائها .

رابعا: تصنيفات أساليب التسجيل :

هناك تصنيفات مختلفة يمكن الاستعانة بها على النحو التالى :

النوع الاول- التسجيل الصوتى :

يستخدم لأخصائى الجماعه هذا النوع من التسجيل لحفظ معلومات وبيانات شاملة ودقيقة عن اجتماعات الجماعة بصورة حية، من خلال أشرطة التسجيل وليس من الضرورى ان يعتمد الأخصائى على التسجيل الصوتى فى كل الجتماعات، وإنما يمكنه استخدام ذلك لتسجيل محاضرات، ندوات، أو اجتماعات هامة تتخذ فيها قرارات محورية كما يقوم الأخصائى باستخدام التسجيل الصوتى أثناء تدريبه للأعضاء على المهارات الاجتماعية مثل مهارات الاتصال والتى يستخدم فيها إعادة بعض التعبيرات اللفظية لتوجيه الأعضاء إلى كيفية التحدث الجيد ... الخ .

وعلى الرغم من أهمية هذا الأسلوب فى حفظ المعلومات أو فى عملية التدريب والتعليم إلا أن هناك بعض العيوب منها :

أ- تؤثر هذه الطريقة على الجو الطبيعى للاجتماع أو المناقشة لإحساس الأعضاء أن أحاديثهم تسجل .

ب- لا تصلح فى كل المواقف، فهناك ملاحظات وردود أفعال لا يمكن تسجيلها صوتياً.

النوع الثاني التسجيل عن طريق الاجهزة السمعية البصرية (جهاز الفيديو):

ويستخدم الأخصائى هذه الوسيلة حلقة مناقشة، أو معسكر لخدمة البيئة تقوم الجماعة بإدارته، او مشروعاً جماعياً، او مهرجانات واحتفالات الجماعة، ويتم ذلك من خلال كاميرا مخصصة لذلك ويستخدم جهاز الفيديو أيضاً فى تدريب الأعضاء على مهارات معينة تتطلب استرجاع مشاهد معينة بغرض تحليلها والاستفادة من مناقشتها .

وتتضح اهمية هذه الوسيلة فى النواحى الآتية :

1- عن طريقها يمكن استرجاع بعض المناقشات بصورتها الطبيعية الحية وبالتالى يمكن الاستفادة منها .

2- عن طريقها يمكن استرجاع بعض المشاهد التى يسلك الأعضاء فيها سلوكاً خاطئا حتى يمكن تعديله .

3- عن طريقها يمكن دراسة الأنشطة والبرامج، للتعرف على التفاعلات والعلاقات كما هى .

4- يمكن استخدام المادة المسجلة على الفيديو لتعليم الأعضاء خبرات ومهارات جديدة .

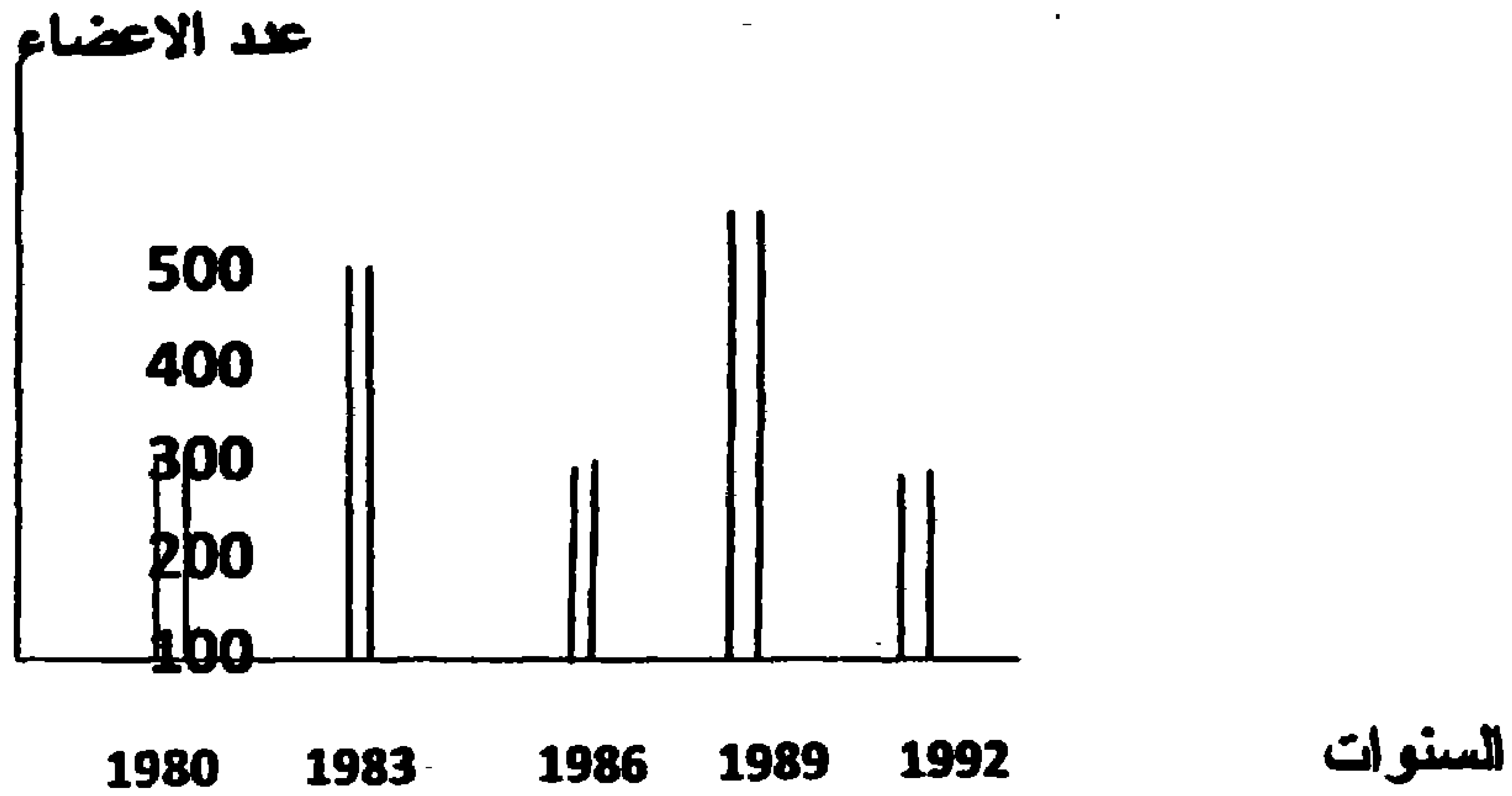
وعلى الرغم من أهمية هذه الوسيلة إلا أنها تؤثر على التفاعلات الطبيعية للأفراد كما أنها مكلفة وبالتالى قد لا تتوافر بشكل مستمر.

النوع الثالث- التسجيل باستخدام الرسوم والاشكال البيانية :

وتعتبر هذه الوسيلة من الوسائل الهامة والمشوقة التى يمكن الاعتماد عليها فى تسجيل البيانات بأشكالها المتنوعة لتعطى صورة واضحة عن جوانب متعددة فى حياة الجماعة. ويمكن أن يستخدم الأعمدة، والدوائر، والمنحنيات ... الخ .

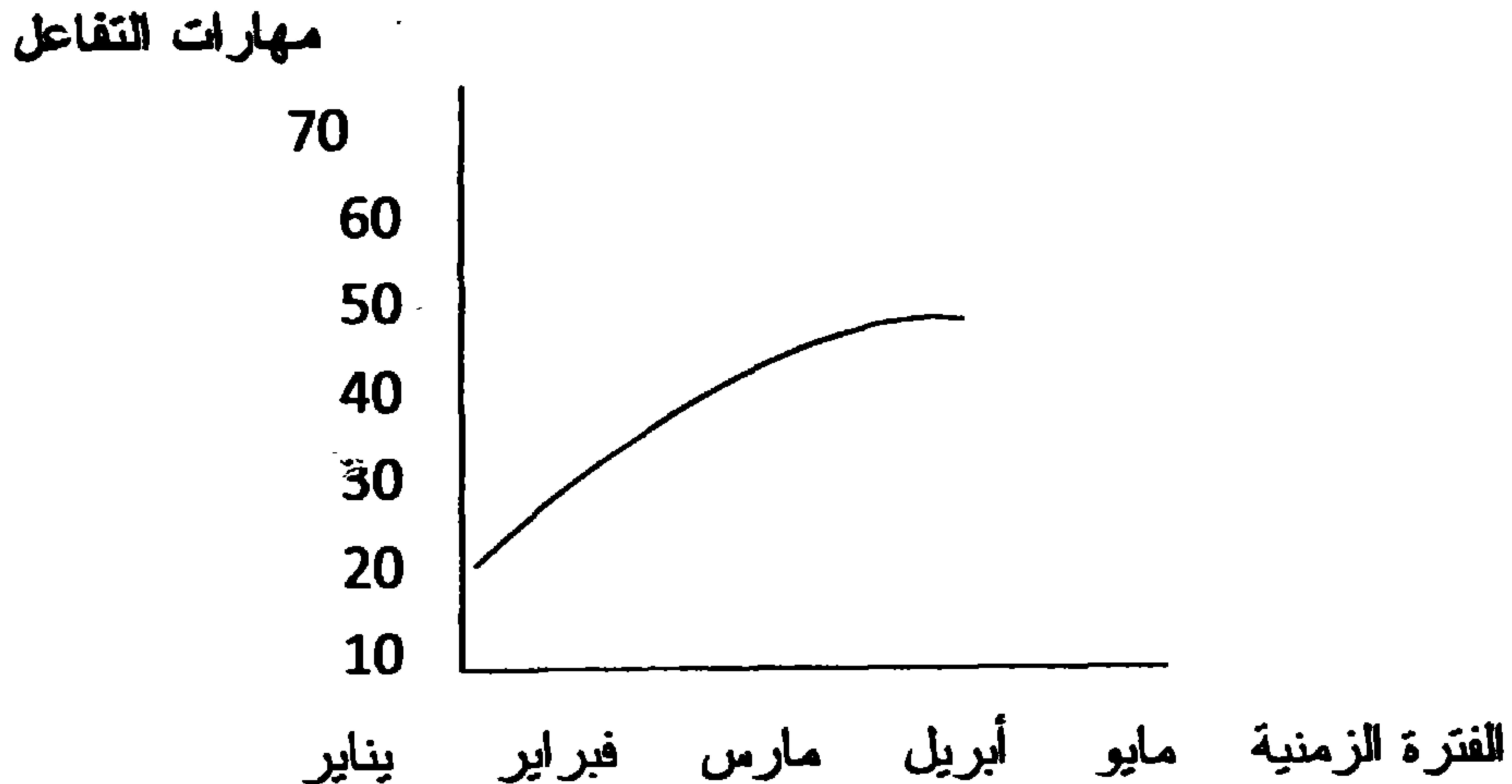
ويمكن إعطاء بعض الأمثلة على ذلك :

أ- يريد أخصائى الجماعة أن يعرض بعض الحقائق عن العمـــلاء بالمؤسسة خلال فترة زمنية محددة، فيمكنه استخدام الأعمدة كما يلى:



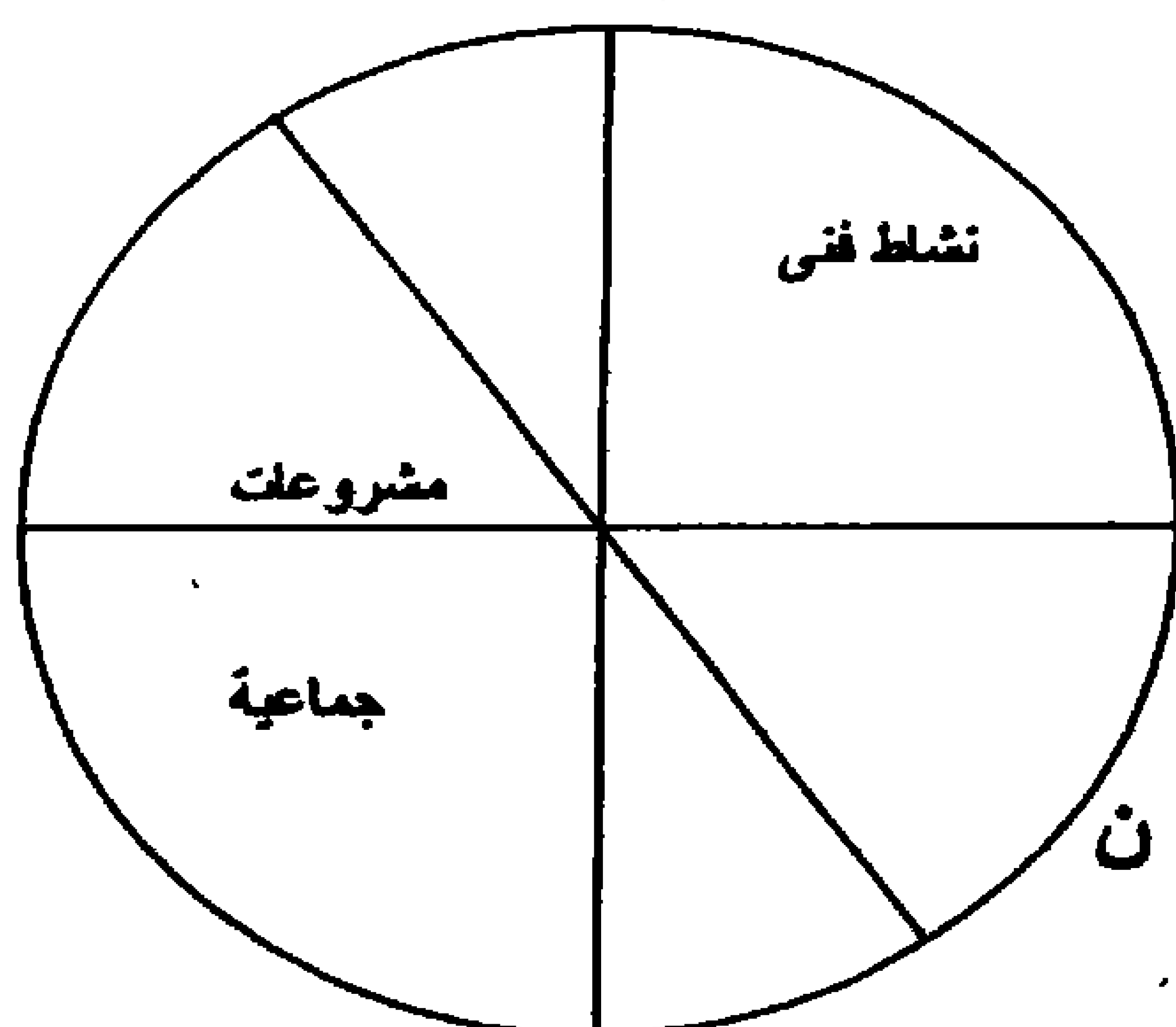
وبالنظر للشكل السابق يتضح أن عدد الأعضاء فى ارتفاع وانخفاض فى كـــل فترة زمنية، وهذا يعطى مؤشراً بأن الجماعة فى حاجـــة إلـــى تكثيـــف برامجها وخدماتها لجذب الأعضاء .

ب- يمكن للأخصائى الاجتماعى أن يتعرف على معدل اكتساب عضو الجماعة لمهارات التفاعل الاجتماعى، يستخدم الشكل التالى :



وبالنظر للشكل البيانى السابق يتضح للأخصائى أن عضـــو الجماعـــة اكتسب مهارات التفاعل الاجتماعى فى خلال فترة زمنية تقدر بأربعة أشهر ممـــا يعطى مؤشراً إيجابياً عن فعالية التدخل المهنى فى العمل مع الجماعات .

جـــ- يريد أخصائى الجماعة أن يتعرف على حجم الأنشطة والــبرامج التى تمارسها الجماعة، فهنا يستخدم شكل الدائرة كما يلى :



فبالنظر إلى الشكل السابق نلاحظ أن الأنشطة الرياضية والفنيـــة هـــى أكثـــر الأنشطة التى تمارسها الجماعة، فى حين أن باقى الأنشطة الأخرى تأخذ حـــيز ضيق وبالتالى تحتاج إلى استشارة الأعضاء للمشاركة فى هذه البرامج والأنشطة .

والخلاصة انه يمكن استخدام الرسوم البيانية لعرض حقائق ومعلومـــات عـــن الجماعة وأعضائها، سواء لتتبع جوانـــب معينـــــة أو لعــــرض المنجــــزات المرتبطة بأعمال الجماعة أو المؤسسة .

النوع الرابع- التسجيل باستخدام المقاييس الاجتماعية :

تعتبر المقاييس السوسومترية من أهم المقاييس التى اســتخدمت علـــى نطاق واسع لمعرفه التفاعل الشخصى داخل الجماعة وكذلك للتعرف على درجة التماسك والتفكك، وللتعرف على الشلل والعشيرات داخـــل الجماعـــة، وكذلـــك لمعرفـــة اتجاهات الأعضاء نحـــو الـــبرامج والأنشطة الجماعيـــة والمقيـــاس السيومترى يجعل الأخصائى قادراً على معرفة درجات التقبـــل والنبـــذ بيـــن أعـــضاء الجماعة ولذا يمكنه دراسة الدينمايكية. ويعتبر رمورينـــو هـــو رائـــد المقـــاييس الاجتماعية لأنه أول من استخدم هـــذا المقياس السيومترى عام 1934 .

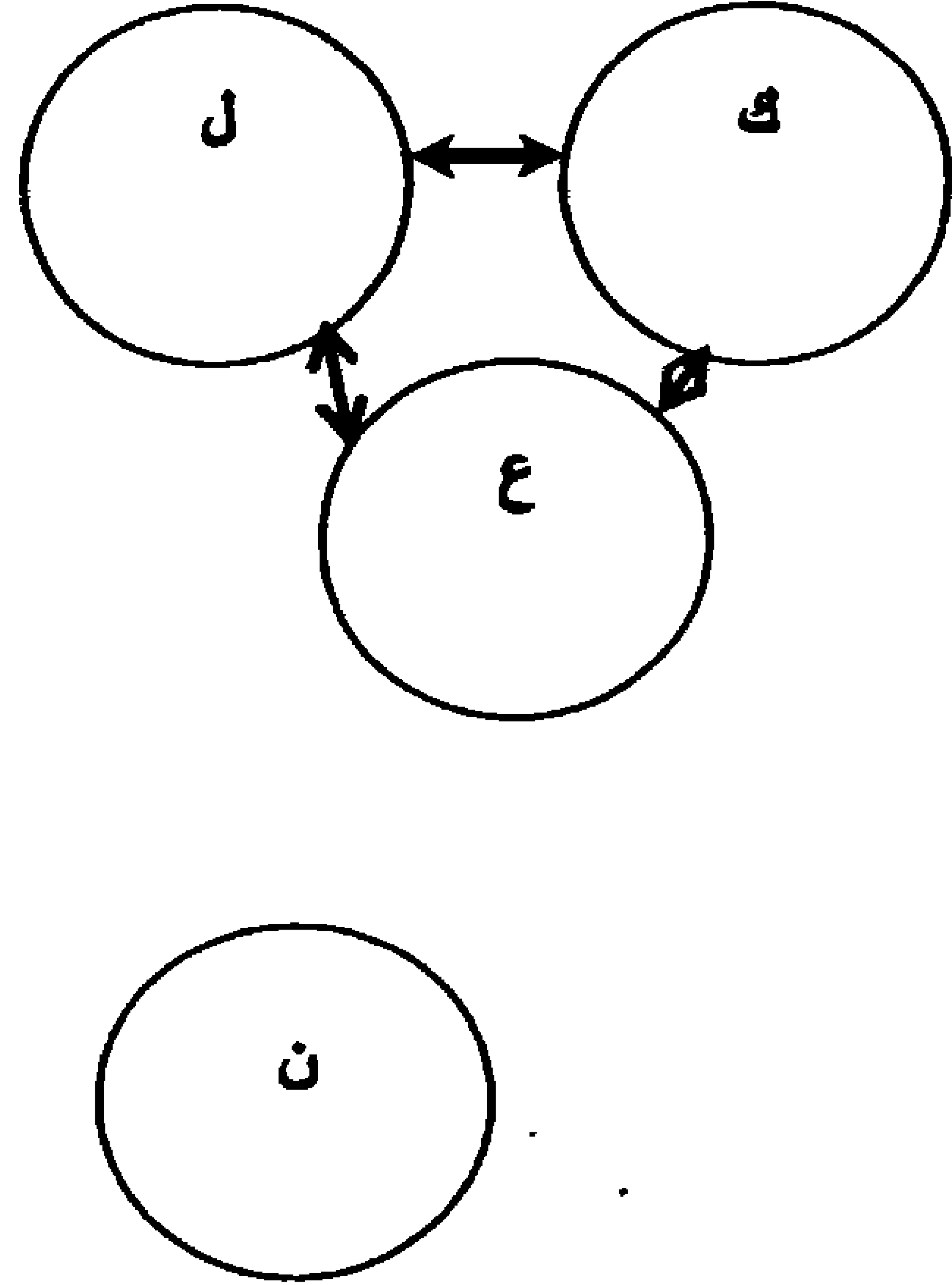
ويعتمد تطبيق المقياس السيومترى على عدة خطوات اساسية هي :

أ) تجميع الاختيارات الدالة على التقبل والنبذ من أعضاء الجماعة، ويتم ذلك عن طريق قيام أخصائى الجماعة بسؤال كل عضو بطريقة سرية عن الأعضاء الذى يفضلهم فى رحلة أو مشروع أو برنامج، وكذلك يجعل العضو يختار عدد من الأعضاء ولا يفضلهم فى ممارسة برامج .

ب) يقوم الأخصائى الجماعة بتحليل السيسوجرام، وخرائط التفاعل لدراسة الجماعة و دیناميتها، والتعرف على إسهامات كل عضو فى التفاعل والاتصال الجماعى .

جـ) يقوم أخصائى الجماعة بتحليل السيسوجرام، وخرائط التفاعل لدراسة الجماعة ودبناميتها، والتعرف على إسهامات كل عضو فى التفاعل والاتصال الجماعى .

ويمكننا تحديد شكل خريطة العلاقات الاجتماعية من خلال ما يلى :



وبالنظر للسيسوجرام السابق يتمكن الاخصائى من تحديد الجوانب الآتية :

- العلاقات الإيجابية المتبادلة (أ ، ب) .أي أن الأسهم متبادلة .
- العلاقات الإيجابية من طرف واحد (س ، ب) . أي علاقة إيجابية من طرف واحد.

- علاقة سلبية من طرف واحد (هـ ، س) . أي علاقة سلبية من طرف واحد .
- علاقة سلبية متبادلة (أ ، س) . أي أن العلاقة متبادلة السلبية
- الأعضاء الهامشين (ك ، ن) . والأعضاء على طرفي الجماعة
- الشلة أو العشيرة (ك ، ع ، ل) . أي العلاقات تتبادل بين عدد محدود من الأعضاء (2 أو 3) .

النوع الخامس- التسجيل باستخدام الحاسب الآلي:

حيث يمكن استخدام الحاسب الآلي فى جوانب التسجيل الآتية:

أ- حفظ المعلومات. ب - إجراء عمليات معالجة للمعلومات.

جـ- استرجاع المعلومات. د - تكوين البرامج ... الخ .

خامساً: الأخطاء الشائعة في التسجيل :

هناك عدة أخطاء يقع فيها الأخصائى أثناء عملية التسجيل يمكن أن نوجزها فيما يلى:

1- عدم وضوح أهداف التسجيل من خلال المكونات الخاصة به .

2- اعتماد الأخصائى على الأسلوب الإنشائى عديم الفائدة فى التسجيل فهذا الأسلوب غير مفيد لأخصائى الجماعة لأنه لا يركز على الجوانب المهنية والتى تحدث فى الجماعة .

3- عدم التسلسل فى ذكر الأحداث والوقائع التى حدثت أثناء الاجتماع فهذا الخطأ يجعل المواقف غير محددة، وعدم التسلسل يفقد التسجيل إيجابياته فى الفهم الكامل لكل ما يدور داخل الجماعة .

4- عدم ذكر الأفعال مقترنة بأسماء فاعليها، فذلك يجعل أخصائى الجماعة غير مدرك للمهام والأعضاء الذين يساهمون فة إنجاز هذه المهام، وبالتالى لا تستطيع معرفة الأعضاء الذين يتحملون المسئولية او الذين يتفاعلون مع باقى الأعضاء .

5- عدم الالتزام بالأجزاء الخاصة بكل تقرير، فإن عدم التزام الأخصائى بمحتويات كل جزء يجعل التقرير يسجل بطريقة عشوائية وغير مخططة .

6- عدم أتباع أساليب مقننة ومحددة للتسجيل مما يسهل استخدام فى الأغراض المختلفة .

7- اعتماد أخصائى الجماعة على أسلوب واحد للتسجيل، فهذا لا يتيح الفرصة لفهم الجماعة ودراسة المواقف التى تحدث فى الجماعة، ويقلل الفرصة من الاستفادة من الأنواع الأخرى للتسجيل التى تتيح بيانات وحقائق ذات طبيعة خاصة.

8- نظرة الأخصائى للتسجيل على أنه عمل روتينى، فهذه النظرة تجعل الأخصائى لا يهتم بالتسجيل، ولا يدقق فى البيانات والمعلومات المدونة، ولا يستطيع تحليل التقارير بطريقة علمية.

الفصل التاسع
التقويم كعملية مهنية فى طريقة العمل مع الجماعات

أولاً: تعريف التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات.
ثانياً: الأهداف التى يحققها التقويم.
ثالثاً: أنواع التقويم.
رابعاً: عناصر التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات.
خامساً: طريق التقويم.
سادساً: وسائل التقويم فى العمل مع الجماعات.
سابعاً: الصعوبات التى تواجه التقويم.
ثامناً: تدريبات على التقويم.

الفصل التاسع

التقويم كعملية مهنية في طريقة العمل مع الجماعة

يتم مناقشة الموضوع على النحو التالي:

اولاً: تعريف التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات:

التقويم عملية مهنية من العمليات الأساسية التى لا يمكن إغفالها عند ممارسة العمل مع الجماعات كذلك عند تحديد مدة الاستفادة التى توصلنا إليها سواء من جهة العضو، الجماعة، وكذلك ما حققه الأخصائى الاجتماعى وما توصلت إليه المؤسسة من أهداف محدده موضوعه أساساً فى نظام عملها الأساسى. وتهتم طريقة العمل مع الجماعات بالتقويم منذ البداية العمل مع الجماعة حتى نهايته حيث أن كل خطوة أو مرحلة مهنية تتطلب القيام بالتقويم. ونلاحظ أن كل مرحلة عبارة عن مكونات متفاعلة مع بعضها تسعى إلى تحقيق أهداف محددة وواضحة ولذلك يتطلب الأمر ضرورة القيام بالتقويم للتعرف على تلك الجوانب وتحديد النتائج التى توصلنا ومدى تأثيرها فى الحياة الجماعية. (1)

ويحقق التقويم على التعرف على مقدار الخبرات التى حصل عليها الأفراد خلال انضمامهم ولذلك يتضمن التقويم ضرورة مناسبية الخدمات والبرامج فى الخدمة الاجتماعية، ويؤكد ذلك قياس الاتجاهات والتعرف على الاحتياجات ومدى تحقيق الأهداف وما هى القرارت التى تتخذ وتتعلق بسياسة المؤسسة ومدى استخدم الموارد والإمكانيات بالطرق السليمة ... الخ.

وقد أوضح معجم العلوم الاجتماعية معانى محدده للتقويم فالتقويم كمصدر قوم ، يعنى نسب الشيء إلى قيمته وعرفه بواسطتها ولما كانت القيمة التى هى معناها الأصلى الثمن المقابل للشيء الذى يقوم به تستعمل بمعنى القدر والمنزلة صادر التقويم بمعنى معرفة منزلة الشيء. (2)ونلاحظ أن التقويم ليس معناه مجرد الحصول على مجموعة من البيانات والحقائق وإخضاعها لبعض العمليات المهنية كالتحليل مثلاً . وكذلك فالتقويم ليس هو فقط ما تم القيام به من أعمال وإنجازات

(1) Charles Garvin, Contomprrary Group Work practice, prentice,The United States, Hall Inc, 1981, p . 86 .

(2) إبراهيم مدكور: معجم العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة ، 1975 ، ص 173

ولكنه يسعى إلى تحديد القيمة المناسبة لما تم القيام به أى وضع تلك الاعمال والأفعال فى مكانات ومستويات وإظهار ما تتميز به تلك الجوانب من قدرات وإمكانيات مؤثرة فى المواقف المرتبطة بها. والتقويم يستند عند القيام به على معايير محددة وهدفه الأساسى هو الكم الموضوعى على العمل المقوم ، بتحصيل الحقائق والمعلومات التى توصلنا إليها، وتفسيرها فى ضوء العوامل الأساسية والظروف التى من شأنها أن تؤثر على العمل. (1)

ويقصد بالتقويم Evaluation فى خدمة الجماعة تحديد القيمة الفعلية للتغيرات التى تصاحب الجهود التى تبذل فى النواجى التى تتعلق بالعمل مع الجماعات على ضوء أهداف ووظيفة المؤسسة التى يجب أن تحجج على أساس حاجة البيئة ، فهو عملية كشف على مدى تحقيق الأهداف والقيم التى يهدف إليها أخصائى الجماعة الذى يمثل المؤسسة الاجتماعية التى يعمل فيها ، فعن طريقه يمكن للأخصائيين أن يروا بسهولة مدى ما واصلوا إليه من تحقيق أهدافهم المقصودة. (2)ويعرف قاموس أكسفورد التقويم على انه أيجاد تعبير رقمى عن الشيء المراد تقويمه ليعبر عن كم هذا الشيء. (3)

التعريف الإجرائى للتقويم:

1- التقويم هو جمع الحقائق والمعلومات الخاصة بعناصر ممارسة خدمة الجماعة.

2- ترتبط هذه الحقائق والمعلومات بالتغييرات التى تم إنجازها من خلال المواقف المهنية للممارسة وتساهم فى تحديد التطور الذى تحققه فى الحياة الجماعية.

3- تتضمن تلك الحقائق والمعلومات جوانب كمية وأخرى رقمية وكل جانب يوضح جانباً معيناً فى ممارسة خدمة الجماعة سواء كانت هذه الجوانب إيجابية أم سلبية.

---

(1) أحمد ذكى بدوى، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1982، ص 142.

(2) محمد شمس الدين أحمد، طريقة العمل مع الجماعات، مرجع سبق ذكره، ص 281.

(3) N.S Deniooh ; The Oxford English – Arabic Dictionary, Oxford University press, 1984 , 398.

4- يستخدم الأخصائى الاجتماعى عند القيام بالتقويم وسائل علمية ومهنية تتناسل مع موضوع التقويم وتحقق الهدف المرغوب.

5- يشترك فى القيام بالتقويم أفراد لهم علاقة بممارسة طريقة خدمة الجماعة، وكذلك لهم خبرات تتعلق بعملية التقويم.

6- تستخدم الأساليب اليدوية، وكذلك الكومبيوتر فى تحليل البيانات وإيجاد العلاقة بينها و الوصول إلى النتائج وذلك طبقاً للموارد والإمكانيات المتاحة.

7- تستخدم نتائج التقويم فى وضع خطة مناسبة لتحقيق كافة التوجيهات التى توضحها النتائج حتى يمكن الاستفادة منها فى المراحل التالية من ممارسة الأخصائى لعمله مع الجماعة .

ثانيا: الأهداف التى يحققها التقويم فى طريقة خدمة الجماعة:

يحقق التقويم أهداف متعددة تساهم فى مساعدة الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعات فى معرفة التغيير الذى تحقق وتوضح ، جوانب القوة والضعف فى العمل الذى يؤديه كما أن مؤسسات العمل مع الجماعات تعتمد إعتماداً كبيراً على نتائج التقويم الذى يقوم به الأخصائى أو غيره من المتخصصين ، ويمكن عرض تلك الأهداف على النحو التالى:

الهدف الأول: هدف يتعلق بممارسة الاخصائى الاجتماعى لطريقة خدمة الجماعة:

1- يقوم الأخصائى الاجتماعى بالعمل مع الجماعة من خلال اتباع مراحل وخطوات مهنية محددة ومرتبطة بتحديد أدواره المهنية وكل مرحلة لها أهداف يسعى إلى تحقيقها.

فخدمة الجماعة تبدأ بالمرحلة الأولى التى تتركز فى توضيح أهداف الجماعة وتحديد شروط الأنضمام إليها من مرحلة إلى أخرى حتى يتم تحقيق عملية المساعدة. ويهتم الأخصائى الاجتماعى من خلال التقويم أن تكون هذه المراحل مرتبطة مع بعضها ومؤدية للأغراض الخاصة بها . ونلاحظ أن هناك أعضاء قد ينضمون للجماعة ولكنهم لم يرتبطون بالشروط والقواعد المنظمة للحياة الجماعية طبقاً لما يتم فى مرحلة التعاقد ، قد يرجع ذلك إلى قصور فى دور الأخصائى الخاص بتوصيح تلك المحددات.

2- يوضح التقويم مدى التزام الأخصائى الاجتماعى بتطبيق المبادىء والمهارات المهنية المتعلقة بالعمل مع الجماعات واستخدامها الاستخدام المهنى المناسب فيما يتناسب مع طبيعة المواقف التى تواجه الأخصائى ، وفى هذا الإطار تحقق اختيار مدى صلاحية وملائمة تلك المبادىء والمهارات والموجهات المهنية المتعلقة بالممارسة ونسعى ظغلى تطويرها أو تدعيمها طبقاً لنتائج التقويم.

3- يهدف التقويم إلى مساعدة الأخصائى نحو التعرف على الجوانب الذاتية المتعلقة بشخصيته وتأثير ذلك فى ممارسة العمل مع الجماعات وهناك جوانب تتعلق بشخصية الأخصائى يمكن الوصول إليها من خلال التقويم وهى كما يلى:

أ – الجوانب الشخصية المتعلقة بالتكوين السيكولوجى والاجتماعى للأخصائى مما يؤثر بالتالى فى طبيعة العلاقة المهنية بينه وبين الأعضاء والجماعة فقد يكون الأخصائى متحيزاً لبعض الأشخاص أو فى بعض المواقف ، وقد يكون الأخصائى نتأثراً بخبرات شخصية سابقة فى حياته يستخدم الأسلوب الاندفاعى وبالتالى يؤثر ذلك فى تحقيق الأهداف التى يسعى إلى تحقيقها .

ب – الجوانب الشخصية المتعلقة بمدى تحقيق النمو المهنى سواء عند الممارسة أو من خلال القيام بالتقويم ويرتبط ذلك ارتباطاً واضحاً بالمهارات المستخدمة فى الممارسة فى استخدام الوسائل المهنية المختلفة المتعلقة بممارسة العمل مع الجماعات مثل البرنامج ، العلاقة المهنية، وغيرها من الوسائل أما تحقيق النمو المهنى للأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعات من خلال التقويم فيحقق عن طريق أن الأخصائى يستطيع أن يحصل على المعارف العلمية المتعددة والمتنوعة بين الأفراد والجماعات والمؤسسات ، والمجتمعات أيضاً وتحرير كافة العوامل والقوى السيكولوجية والاجتماعية المؤثرة فى تلك الوحدات التى يتعامل معها الأخصائى.

جـ - يهدف التقويم إلى إكساب الأخصائى الاجتماعى خبرات ومهارات تتعلق باتباع أساليب تتعلق بكيفية إجراء التقويم واتباع خطواته بالإضافة إلى اكتساب مهارات خاصة بإعداد المقاييس والوسائل المتنوعة المتعلقة بالقيام بالتقويم وربما لا تتاح للأخصائى الاجتماعى الفرصة للقيام بهذا العمل إلا بدون التقويم ، فقد يقوم الأخصائى بإعداد مقياس أو المشاركة فى إعداده يتعلق بالسلوك القيادى لدى أعضاء الجماعة ، أو قد يشترك فى وضع المعايير الموضوعية المتعلقة بالتعرف على مدى استفادة الأعضاء من البرامج التدريبية المتعلقة بالمشروعات الصغيرة وبالتالى يؤدى التقويم إلى إيجاد مواقف ومجالات يستفيد منها الأخصائى الاجتماعى من خلال قيامه بأدواره المهنية عند ممارسة طريقة العمل مع الجماعات .

الهدف الثاني : هدف التقويم الذي يتعلق بأعضاء الجماعة:

يحقق التقويم أساسية خاصة بأعضاء الجماعة سواء من جهة مشاركة العضو فى عملية التقويم أو من حيث استخدام نتائج التقويم فى تحديد عملية المساعدة لعضو الجماعة وعندما يشترك عضو الجماعة فى عملية التقويم

ويمكن أن نحدد اهم جوانب الاستفادة التي تتحقق لعضو الجماعة عند القيام بالتقويم كما يلي:

1- يستطيع اخصائى الجماعة من خلال التقويم التعرف على إمكانيات وقدرات وخبرات الأعضاء التى يتميزون بها ويسعى على استخدامها خلال الحياة الجماعية أى أن التقويم يساهم فى إيجاد المواقف المناسبة التى يمكن أن يشترك فيها العضو طبقاً لأوضاعه الحاليه وما يتميز به من سمات وقدرات خاصة به .

2- يعانى بعض الأعضاء من مشكرت تتعلق بالتكيف الاجتماعى او بقيامهم بأدوارهم ومسئولياتهم كما يجب وقد يصعب أحياناً على أخصائى الجماعة التعرف على تلك الجوانب ولذلك يستطيع الأخصائى تحديد تلك المشكلات من خلال تقويم العلاقات الاجتماعية لدى الأعضاء ، تقويم مشاركة الأعضاء فى البرامج معرفة شبكة العلاقات الاجتماعية التى يحرص الأخصائى على دراستها من وقت لأخر .

الهدف الثالث : هدف التقويم الذي يتعلق بالجماعة:

يحرص أخصائى الجماعة على الاستفادة من التقويم من الجوانب المتعلقة بالحياة الجماعية ، ولذلك من الضرورى أن يتعرف على مدى التماسك أو التفكك ، والبرامج التى ترغبها الجماعة ومستفيدة منها ، المشكلات التى تعانى منها الجماعة بصفة دورية أومستمرة،

علاقة الجماعة بالأخصائى والقيادة داخل الجماعة .... وغيرها من الجوانب التى تتميز بها الجماعة دون غيرها من الجماعات الأخرى.

ويقوم الأخصائى الاجتماعى بوضع الخطة المناسبة لمساعدة الجماعة على مواجهة تلك المعوقات وكيفية مواجهتها بالإضافة إلى أن الأخصائى يستطيع أن يحدد مدى النمو الذى تحقق للحياة الجماعية من فترة إلى فترة أخرى.

الهدف الرابع : هدف ينعلق خاصة بالبرنامج الذى تمارسة الجماعة:

يحقق التقويم أهدافاً بالبرنامج الذى تمارسه الجماعة ويمكن ان تكون من هذه الأهداف مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعنلصر الأساسية التى يتكون منها البرنامج وهى كما يلى:

1- أهداف تقويمية تتعلق بالأهداف الخاصة بالبرنامج وهى تؤكد مدى العلاقة بين المكونات الأساسية للبرنامج والأهداف خاصة بالجوانب الثقافية ولكن البرنامج الذى تمارسه الجماعة لا يحقق هذا الهدف بل أنه يوضح فقط طبيعة الأنشطة الثقافية.

ويتضح ذلك فى التقويم مما يجعل هناك ضرورة لتغيير محتويات البرنامج وتحديد الأهداف الواقعية بالبرنامج والملائمة لطبيعة الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات .

2- يتميز البرنامج فى طريقة خدمة الجماعة أنه يعتمد اعتماداً كبيراً على التفاعلات والعلاقات المكونة داخل الجماعة وعلى استخدام قدرات وإمكانيات الأعضاء ولذلك فإن البرنامج يتميز بالمرونة أى قابلية البرنامج للتعديل أو التغيير أو التبديل طبقاً للموقف ويتوقف ذلك على خبرات الأخصائى وقدراته فى مساعدة الأعضاء .

مثال : يقترح بعض الأعضاء القيام ببرنامج تدريبى على الفنون التشكيلية وأن يكون ذلك برسم اشتراك مرتفع لأنهم سوف يتدربون فى مركز متخصص وهنا قد يقترح الأخصائى وضع اشتراك رمزى لإتاحة الفرصة لأكبر عدد من الأعضاء وإمكانية تدبير مكان مناسب داخل المؤسسة توفيراً للتكاليف والوقت أى أن تلك معناه المرونة والتكيف مع الأوضاع المناسبة للبرنامج .

3- يهدف التقويم نحو تحديد القيمة الفعلية لمحتويات البرنامج من أنشطة وتنظيم ونظام يرتبط به الأعضاء ويستخدمونه فى حياتهم الجماعية بصفة خاصة ولذلك يقوم الأخصائى بتحليل الأنشطة وكيفية تحديدها وإدراك مدى ارتباط تلك الأنشطة بخصائص الأعضاء والجماعة بالإضافة إلى أن التقويم يوضح للأخصائى ما هى التى يجب تعديلها أو تغييرها .

الهدف الخامس : الخاصة بالمؤسسة:

يهدف التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات إلى توفير المعلومات والحقائق للمؤسسات الخاصة بكيفية تقديم الخدمات والخصائص الأعضاء الذين يحصلون على تلك الخدمات وما هى أهم جوانب التغيير التى تحققت وأهم ملامحها الأساسية . وتستطيع المؤسسات الاستفادة من نتائج التقويم فى تعديل لائحتها أو قواعد العمل بها بالإضافة إلى ان التقويم يمكن أن يؤدى بالمؤسسة إلى شرح وتأكيد دورها فى المجتمع عن طريق تحديد عدد كل فئة عمرية تكون الجماعات التى يعمل معها الأخصائى الاجتماعى والمهارات التى اكتسبها كل عضو كما أن المؤسسة تضع الخطة المناسبة لمواجهة المشكلات المتعلقة بالعمل مع الجماعات .

الهدف السادس : هدف يتعلق بالمجتمع:

يهدف التقويم إلى استفادة المجتمع من حيث أن التقويم يوضح القوى والعوامل المؤثرة فى تحقيق اهداف المؤسسة وأهمية برامج المؤسسة بالنسبة لمواجهة احتياجات أفراد المجتمع . ويهدف التقويم فى هذا المجال وضوح التعاون بين المؤسسة التى يشترك فيها عضو الجماعة وباقى مؤسسات المجتمع مما يوضح للمجتمع مدى التفانى بينم المؤسسات أو الصراع الذى قد ينشأ بينهم

ويمكن عند تعرف المجتمع على نتائج التقويم أن يدعم المجتمع تلك المؤسسات ويعمل على استمرارية العمل بها .

ثالثاً: انواع التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات:

هناك تصنيفات متعددة للتقويم فى طريقة العمل مع الجماعات ويمكن للأخصائى الاجتماعى أن يختار التصنيف الذى يتناسب مع الأهداف التى يسعى إليها.

ويمكن وضع التصنيفات التقويمية على النحو التالى:

1- التقويم من حيث العناصر الاساسية فى طريق العمل مع الجماعات وينقسم إلى ما يلى:

أ- تقويم عضو الجماعة من كافة الجوانب السيكولوجية والاجتماعية وكذلك الأدوار التى يؤديها من خلال العضوية والمهارات التى يساهم بتها من داخل الحياة الجماعية وعلاقته بالمهام و الأخصائى أى التقويم يركز على عضو الجماعة كعنصر أساسى من عناصر العمل مع الجماعات .

ب- تقويم الجماعة التى يعمل معها الأخصائى من حيث التكوين والتفاعل ، والمشكلات ، الروح الجماعية ، علاقة الجماعة بالجماعات الأخرى وغيرها .

جـ- تقويم أخصائى الجماعة من حيث الجوانب الشخصية ، والعلاقة المهنية وخبراته ومدى نموه المهنى وأهم المعوقات التى تواجه ممارسة دورة مع الأفراد والجماعة ومدى استخدامه للمبادىء والمهارات المهنية فى العمل .

د - تقويم البرنامج ويهتم الأخصائى فى هذا المجال بكيفيه وضع البرنامج ومدى مشاركة الأعضاء فى تصميم وتنفيذ البرنامج كذلك يهتم الأخصائى من خلال التقويم معرفة مدى كفاية الموارد والإمكانيات وكيفية استخدامها وتحديد ما هى أهم الأنشطة و الأعمال التى يقبل إليها الأعضاء أكثر من غيرها فى الحياة الجماعية .

هـ- تقويم العلاقة المهنية وفى هذا المجال تعتبر العلاقة المهنية هى العامل الأساسى فى تدعيم الروابط بين الأخصائى والجماعى من خلال المواقف الاجتماعية المختلفة . ويمكن للأخصائى الاجتماعى أن يحدد أهم المعايير الخاصة بالعلاقة المهنية وهى طبيعة موضوعات العلاقة ،

ومؤشرات الثقة المتبادلة الاحترام المتبادل بين الأخصائي والأعضاء والجماعة من حيث الآراء والأفكار والخبرات كذلك من المعايير الأساسية في تقوية العلاقة المهنية الاتصال المستمر في المواقف الاجتماعية المختلفة خلال الحياة الجماعية.

و- تقويم المؤسسة من حيث أهدافها المتعلقة بالعمل مع الجماعات نظام العمل بها ، التنظيم المناسب لمجالات خدمة الجماعة ، اهتمام المؤسسة بالترابط بين الجماعات ، ومدى توفير الموارد والإمكانيات المختلفة . ويمكن للأخصائي الاجتماعي ان يحدد نوع التقويم طبقاً للأهداف التي يسعى إلى تحقيقها من خلال القيام بالتقويم .

2- انواع التقويم من حيث القائمين به والمشتركين فيه:

يمكن تقسيم التقويم طبقاً للقائمين به على النحو التالي:

أ- تقويم الاعضاء:

يقوم الأعضاء هم الذين يقومون بالتقويم وبالتالي لا بد من تدريبهم على استخدام الوسائل الخاصة به.

ولعل اهم هذه الوسائل ما يلي :

* استخدام المناقشة الجماعية الموضوعية أي تحديد موضوعات خاصة بمؤثرات تقويمية.
* من خلال المشاركة في تلك المناقشة يتم غنجاز التقويم المطلوب .
* الاستبيان التقويمي من خلال التعبير المحدد بأسئلة معينة حول موضوعات التقويم والمشاركة في تفريغ وتحليل البيانات المتعلقة بذلك .
* التعبير الفردي والجماعي وهنا يسجل كل عضو تعبيراته الذاتية حول موضوع التقويم، وقد يكون ذلك في صورة تقارير أو لوحة بيانات تقويمية يتم فيها تجميع الآراء الشخصية وتكون تعبير جماعي حول موضوعات التقويم المستهدفة .

ب- تقويم الاخصائي:

يقوم الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة بالتقويم حيث أنه مسئول عن العمل من كافة جوانبه وهناك يمكن أن يتخذ تقويم الأخصائي جانبين هما.

• ***التقويم الذاتي:*** وفى هذا التقويم يقوم الأخصائى الاجتماعى باستخدام وسائل التقويم المناسب لتقويم الجوانب الشخصية والمهنية بعملة مع الجماعات **ومن أهم تلك الجوانب:**

- تقويم العلاقة المهنية بين الأخصائى والأعضاء والعوامل الذاتية المؤثرة فيها.
- تقويم مدى أستخدام المبادىء والمهارات المهنية بطريقة موضوعية.
- تقويم مدى تحقيق التدخل المهنى الناجح للأخصائى الاجتماعى فى ضوء خبراته.
- تقويم مدى سيطرة أو فرض الأخصائى الاجتماعى لأفكار أو برامج معينة.
- تقويم عدم إشباع رغباته وحاجاته الشخصية داخل الجماعة.

جـ - التقويم الموضوعي:

وفى إطار هذا التقويم يقوم الأخصائى بتحديد جوانب موضوعية لها معايير محدده والتعرف على التغيير الذى تحقق فيها وتحديد الجوانب السلبية والإيجابية وكذلك ما يتميز به كل معيار من تلك المعايير المرتبطة بالمجال التقويمى والأدلة التى تؤيد وجهة نظر الأخصائى الاجتماعى ويفضل أن يكون ذلك بصورة كمية وكيفية.

د - تقويم الخبراء:

هناك بعض أنواع من التقويم تتطلب ضرورة قيام الخبراء بها وربما **يرجع ذلك لاسباب متعددة فيها على ما يلى:-**

- حداثة موضوع التقويم وعدم توافر الخبرات اللازمة للقيام بالتقويم .
- عدم توافر الخبرات المتعلقة باستخدام الوسائل المناسبة للموضوع .
- ضمان دقة الوصول إلى نتائج واقعية ومحددة فى التقويم للاستفادة منها فى المراحل القادمة .

ومثالاً لذلك قد يقوم أعضاء الجماعات بالمشروعات الصغيرة التى قد تتطلب دراسة الجدوى من الجانب الاقتصادى والاجتماعى وهنا لا بد من مشاركة

خبراء فى دراسات الجدوى لمعرفة مدى فاعلية تلك المشوعات وأهميتها بالنسبة للجماعات التى تعمل معها .

هـ- التقويم المشترك:

ويقصد بالتقويم المشترك كل من له علاقة بالعمل مع الجماعات فى هذا المجال ونذكر من أهم هؤلاء ما يلى:

- مشاركة أعضاء الجماعة كفئة مستهدفة فى تحقيق أهداف العمل مع الجماعات من حيث النمو والتغيير المرغوب .
- الأخصائى الاجتماعى الذى يقوم بالعمل مع الجماعات ويتحمل مسئولية كافة المواقف والجوانب منذ تكوين الجماعة .
- أولياء الأمور الذين يرغبون فى تقويم الآراء والأفكار المتعلقة بممارسة البرامج للأبناء وتوضيح بعض الصعوبات التى تواجههم.

ويمكن أن نلاحظ ذلك مع جماعات الأطفال حتى المرحلة الابتدائية كذلك مع جماعات المعوقين ذهنياً ، جماعات المزمنة مثل مرضى السكر ومرضى الجذام، روماتيزم القلب وغيرهم .

- المشرف لما له من خبره ودراية بالعمل مع الجماعات ، كما انه قد يسعى إلى التعرف على مدى الفاعلية فى الأداء ودراسة العوامل المؤثرة فى الحياة الجماعية حتى يستطيع مساعد الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعات .

ويستطيع الأخصائى الاجتماعى مشاركة الأفراد الذين لهم ارتباط واضح بالحياة الجماعية وكذلك ترتبط بخصائصهم أو أعمالهم بالبرامج والأنشطة والموضوعات التى تهتم بها الجماعة مثل القيادات الشعبية والمهنية فى المجتمع المسئول بالمنظمات غير الحكومية أساتذة الجامعات فى التخصصات المرتبطة بالحياة الجماعية وغيرهم.

و - التقويم الإشرافى:

يعتبر التقويم من العمليات المهنية التى يهتم بها المشرف خلال قيامه بمسئولياته المهنية وقد يهتم المشرف بالتقويم وأعداد وتحقيق أهدافة الأساسية للأسباب الأتية:

1- يعتبر المشرف المسئول عن كافة الأعمـــال والجوانـــب المتعلقـــة بـــالعمل مـــع الجماعات ولذلك تتضمن مسئولياته القيام بالتقويم .

2- يستفيد المشرف من التقويم من حيث التعرف على الإيجابيات فـــى العمـــل والصعوبات التى تواجه الأعضاء والأخـــصائى حتـــى يمكـــن وضـــع الخطـــة المناسبة لمواجهة تلك الجوانب .

3- يتوفر لدى المشرف وسائل مهنية يمكن الاعتماد عليها عند القيـــام بـــالتقويم مثل التقارير الدورية التى تتضمن المعلومات والحقائق المختلفة الخاصـــة بالأعضاء والجماعة والأخصائى وهذا يسهل للمشـــرف قيامـــه بـــالتقويم والاستفادة منه فى تطوير العمل ومـــساعدة الأخـــصائى فـــى تحقيـــق النمـــو المهنى وإنجاز العمل .

رابعا : عناصر التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات :

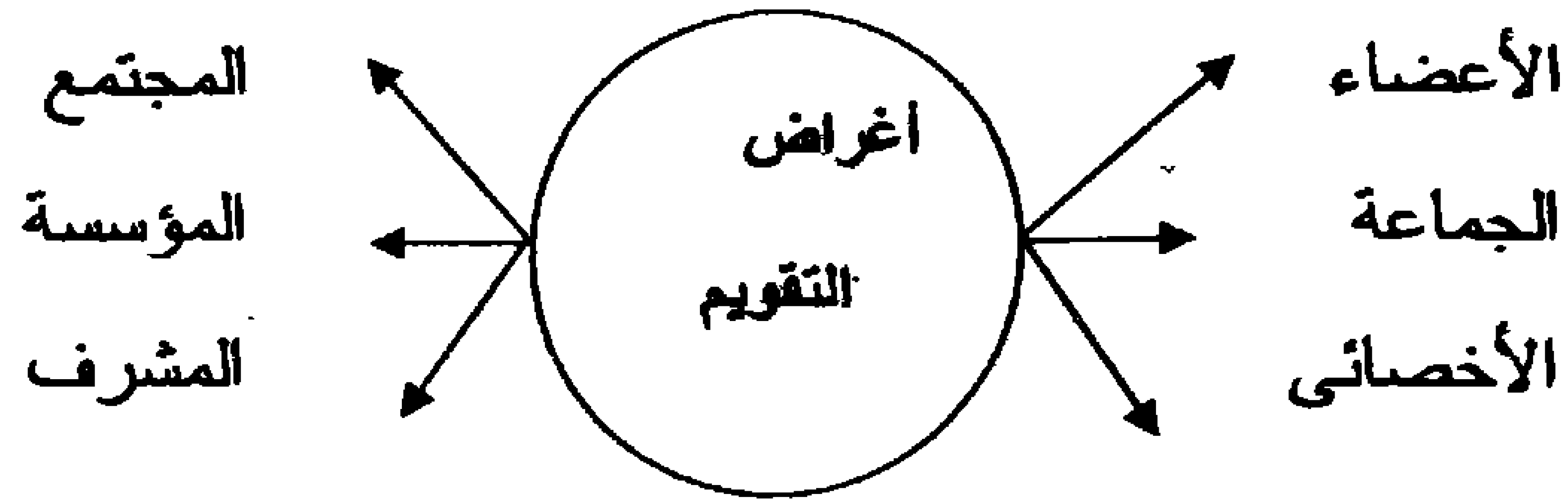
تتكون أى عملية فى طريقة العمل مع الجماعات مـــن عـــدة عنـــاصر وترتبط تلك العناصر مع بعضها ولا يمكن أن يتحقق التقويم دون توفـــر كافـــة العناصر وتفاعلها مع بعضها البعض .

وفيما يلى اهم عناصر التقويم :

العنصر الاول : اغراض التقويم :

تقوم المؤسسات مع الجماعات باستخدام أنظمـــة ووســـائل معينـــــة لتقـــويم طريقة العمل مع الجماعات من الجوانب المختلفة عن طريق التركيز على عنصر أو جانب معين فقط .

ووضع أنظمة للتقويم عملية أساسية لأنها تحدد الاتجاهات التى ســـــوف يـــتم تنفيذ التقويم خلالها يضمن للمؤسسة توفير المعلومات والحقائق اللازمة لتطـــوير العمل ، كما أن وضع نظام محدد يساهم فى توضيح القيمة الفعلية لمـــا تقوم بـــه المؤسسة من أعمال فى شكل برامج أو تقديم الخدمات ، ويمكن أن تكون هنـــاك أغراض متعددة للتقويم منها ما يفيد الأعضاء ، الأخصـــائى ، الجماعة المؤسسة، المجتمع كما سبق أن أوضحنا ذلك .



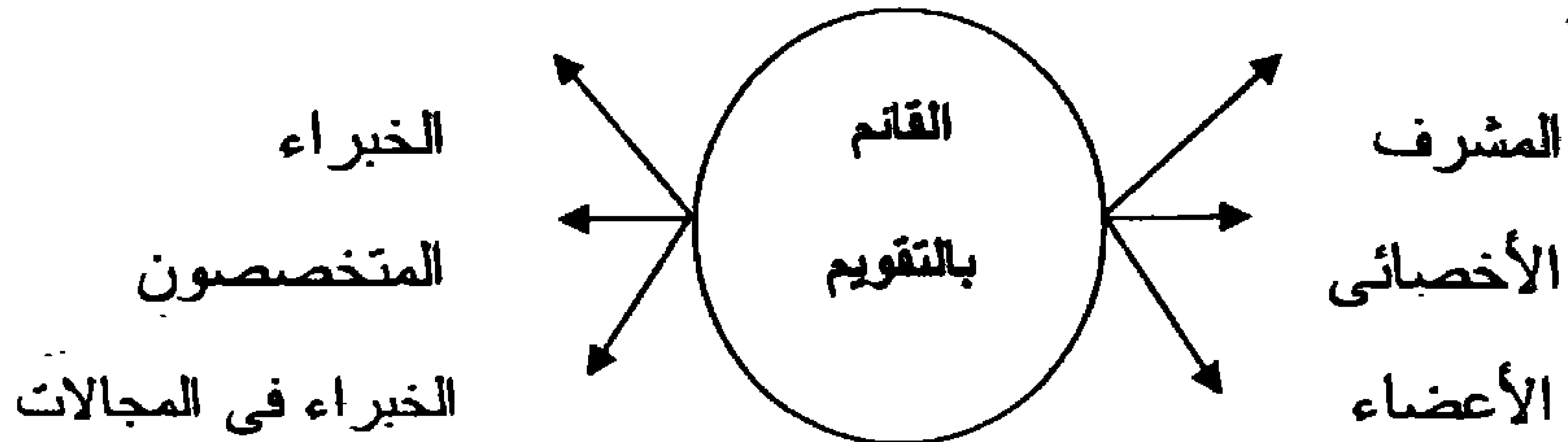
شكل يوضح العوامل المرتبطة بأغراض التقويم

ويلاحظ أن المؤسسات قد تركز على واحد أو اكثر من أغراض التقويم.

ومثالاً إذا كان غرض التقويم هو معرفة جوانب الضعف والقوة فى ممارسة الأخصائى الاجتماعى لطريقة العمل مع الجماعات من أجل العمل على مساعدته فى تطوير الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية ، فأن معايير التقويم للأداء المهنى لابد أن تركز على الجوانب المعرفية، الاتجاهات ، المهارات التى يجب توافرها فى الأداء المهنى للأخصائى الاجتماعى .

العنصر الثاني: المسئول عن التقويم:

ويمكن أن يتم التقويم بواسطة أى مسئول أو طرف له ارتباط وعلاقة بموضوع التقويم. فقد يكون المشرف بالتقويم طبقاً لمسئولياته المهنية والإدارية التى تفوض إلية عن طريق المؤسسة التى يعمل فيها .وقد يقوم الأخصائى شخصياً بالتقويم حيث انه المسئول عن الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات من كافة الجوانب . وقد يؤدى الأعضاء أنفسهم بعملية التقويم حيث أنهم المستفيدين بطريقة مباشرة من العمل الذى يؤدية الأخصائى والبرامج والخدمات التى يشتركون فيها ويتم تحديد الأشخاص الذين يشتركون فى التقويم طبقاً لموضوع التقويم والاستخدامات المتوقعة للنتائج التى يمكن الحصول عليها من تطبيق التقويم .



شكل يوضح الأشخاص الذين يشتركون في التقويم

العنصر الثالث : التوقيت المناسب للتقويم :

يمكن تحديد التوقيت المناسب للتقويم من خلال طرح التساؤلات الآتية :

1- كم عدد مرات التقويم التى سيتم تنفيذها خلال العام ؟

2- متى يتم التقويم أى تحديد الوقت المناسب الذى يحـــدد ويـــتم فيـــه التقويم هل فى بداية السنة ؟ أم فى نهايتها ؟ أم مع بداية برنامج معـــين . وكل مؤسسة لها نظام خاص بالعمل فى هذا المجال .

3- ما المدى الزمنى الذى يحتاج إليه للقيام بالتقويم .

فقد يحتاج اللتقويم شهراً كاملاً لإنجازه وتحقيق أهدافه أو قد يحتاج ثلاثة أيام فقط ويرتبط ذلك بعده محددات نذكر أهمها .

أ- موضوع التقويم والجوانب المرتبطة به .

ب- طبيعة العمل الذى نقوم به والعوامل المؤثرة فيه .د

جـــ- خبرات القائمين بالتقويم وإمكانية إنجازه خلال فترة معينة .

د- الاهتمام بموضوع التقويم والاحتياج إلى القيام بـــه للاســـتفادة المتوقعة من تنفيذ برنامج معين أو اتباع خطة محددة .

هــ- مدى توفر الإمكانيات والموارد اللازمة ســـواء مـــن جهـــة الزمـــن ، الموارد المالية، أو الموارد البـــشرية المطلوبـــة لتحقيـــق أهداف التقويم خلال فترة زمنية محدده .

العنصر الرابع : المعايير التقويمية :

هى تلك الدعائم أو الركائز التى تستخدم للرجوع إليها عند القيام بالتقويم.

ويمكن وضع أهم معايير تقويم ممارسة الأخصائى لدوره فـــى العمـــل مـــع الجماعات على النحو التالى من حيث تحقيق أهداف الطريقـــة المتعلقـــة بنمـــو الأعضاء فى تكوبن وإيجابية العلاقات وتحقيق التماسك داخل الجماعة .

جدول يوضح بعض المعايير التقويمية والجوانب التي تتعلق بها :

المعايير التقويمية الأساسية	جوانب المعايير
معايير أهداف العلاقات	إشباع الحاجات تحقيق إنجازات الجماعة
المعايير السلوكية المرتبطة بالعلاقات المعايير الأساسية المرتبطة بالعمليات الاجتماعية	* السلوك التعاونى * السلوك التنافسى * كثرة شكاوى الأعضاء من بعضهم البعض
المعايير المتعلقة بالتماسك الاجتماعى المعايير التنظيمية الوظيفية للجماعة	* التعبير عن الرغبة فى استمرارية حياة الجماعة * القيام بالمشاركة فى أعمال جماعية أكثر منها فردية * المشاركة فى حل مشكلات الجماعة
المعايير المتعلقة بدور الأخصائى فى مساعدة الأعضاء على تكوين وتدعيم العلاقات المعايير المرتبطة بعلاقة الأنشطة بالعلاقات الجماعية	* مساعدة الأعضاء فى التعريف بعضهم البعض * التدخل فى مواقف تواجه نمو العلاقات * توضيح طبيعة العلاقات بين الأعضاء وبينهم وبين الأخصائى

وهناك اعتبارات سياسية يراعيها الاخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعات وهى كما يلى :

1- يراعى الأخصائى أن تكون هناك مؤشرات متعددة لكل معيار تقويمى من المعايير التى تم اختيار كموضوع للتقويم .

ومثالاً لذلك فقد يكون أحد المعايير هو القيادة داخل الجماعة ولذلك يمكن وضع مؤشرات خاصة بها مثل التدخل فى مواقف المشكلات ، إتاحة الفرصة للأعضاء ببقيام بأدوار قيادية تقبل النقد خاصة الموجهة إلى القائد، الموضوعية فى اتخاذ القرارت مع الجماعة وغيرها من المؤشرات .

2- ضرورة دراسة موضوع التقويم دراسة وصفية تحليلية مثل القيام بالتقويم حيث أن هذه الدراسة سوف تفيد الأخصائى فى تحديد المؤثرات الصحية المرتبطة بالمعايير الأساسية لموضوع التقويم.

3- يجب أن تكون المعايير التقويمية موضوعية وتلاحظ أن مستويات **المعايير التقويمية فى مجالات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات من حيث الموضوعية هى ما يلى:**

أ- معايير نتائج الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات من حيث العلاقات ، المهارات، الاتجاهات، المشاركة وغيرها من نواتج التدخل المهنى للأخصائى الاجتماعى .

ب- المعايير السلوكية للأخصائى الاجتماعى والأعضاء من حيث مدى التعاون،والتنافس،الصراع،المشاركة العدوانية، السلبية الإيجابية وكل هذه المظاهر السلوكية يمكن الوصول إليها وتحديدها تحديداً واضحاً فى التقويم.

ج- المعايير الشخصية وهى تلك المعايير المتعلقة بالصفات الشخصية مثل الطباع الشخصية والأفكار الذاتية والاتجاهات الخاصة بالفرد سواء كان الأخصائى الاجتماعى أو لعضو الجماعة ، الاتزان الانفعالى ، القدرات الذاتية، الذكاء ، المشاعر الذاتية سواء السلبية أو الإيجابية وغيرها من الصفات الشخصية والمعايير التقويمية الخاصة بالصفات الشخصية هى أصلاً موضوعية لأنها تمس الجوانب الشخصية حيث أنها تصف الممارسة أو السلوك أو الفعل الصادر من الإنسان فهى تصف وتحلل السمات الإنسانية التى نراها فى شخص ما يرتبط بالمجال الذى نقوم بالتقويم فيه .

د- ضرورة ربط المعايير بجوانب كمية رقمية حيث أنها تساهم فى توفير الدقة في التقويم والإحساس بان هناك خلفية إحصائية عليه ترتبط بها وتساهم فى وقاية القائم بالتقويم من التأثيرات الذاتية السلبية فى نتائج التقويم.

خامسا : طرق التقويم:

هناك عدة وسائل تستخدم لإجراء التقويم ويقوم الأخصائى الاجتماعى أو من يكلف بهذا العمل بأختيار الوسيلة المناسبة التى يجب أن تتوفر فيها شروط واضحة نذكر أهمها كما يلى :

1- طريقة المعايير التقويمية Graphic Rating Scale وتعتبر هذه الطريقة من الطرق المنتشرة فى مجال التقويم ويسهل استخدامها والاستفادة من نتائجها ويمكن اتباع الخطوات الاساسية فى تلك الطريقة كما يلى:

- تحديد موضوع التقويم الأساسى مثل تقويم البرنامج .
- تحديد طبيعة أداء الفرد فى إطار موضوع التقويم ومتطلبات هذا الأداء بالنسبة لكل العناصر المشتركة فى هذا المجال .
- تحديد مدى توافر لأهم المعايير من خلال تحليل أداء الأفراد وممارسة أدوارهم المرتبطة بالموضوع .
- وضع جوانب قياسية مقننه يتبع فيها الإجراءات العلمية لوضع المقياس .
- تحديد المستويات المرتبطة بجوانب القياس ودرجاتها تمتاز بـ 100 جيد جداً ، 85 متوسط ، 65 مقبول ، 55 أقل من المقبول ، 45 .

2- طريقة الترتيب التنازلى البسيط:

وفى هذه الطريقة يقوم بالتقويم بترتيب جوانب التقويم الكلية أو المعايير الشاملة التى أتفق عليها ترتيباً تنازلياً من الأعلى إلى المستوى الأقل.

ويتم الترتيب طبقاً للدرجة الكلية وليس طبقاً لكل معايير عن حدة بل بالنسبة لمجموع المعايير التقويمية .

وهناك صعوبات تواجه استخدام تلك الطريقة هى كل ما يلى:

أ- تدخل التحيز الشخصى حيث هناك جوانب شخصية تتحكم فى تحديد المستوى العام لكل موضوع من موضوعات التقويم .

ب- لا توجد مقاييس مقننة أو وسائل علمية محددة يمكن الاعتماد عليها فى تحديد المستويات المطلوبة للموضوعات .

جـ- عدم الثقة فى المستويات التى توصلنا إليها طبقاً للخبرات المتوفرة ووجهات النظر التى يمكن الاعتماد عليها .

د- تتطلب التدريب وتوفر الخبرة لمن يحدد المستويات المناسبة للجوانب الخاصة بالموضوع الرئيسى للتقويم .

3- طريقة جداول المراجعة:

فى هذه الطريقة يتم إعداد خاصة بشرح جوانب تتعلق بالأدوار المهنية للأخصائى الاجتماعى التى يجب أن يؤديها فى مواقف معينة مع تحديد أهم المهارات التى يجب أن يتميز بها كذلك يمكن تحديد سلوك الأعضاء فى مواقف معينة خاصة بالحياة الجماعية ويمكن لمن يقوم بالتقويم بوضع علامة (√) أمام العبارة التى تنطبق على الموقف التقويمى .

نموذج لجدول المراجعة التقويمى للعلاقات الاجتماعية فى الحياة الجماعية :

الاسم.....	الجماعة......	القسم..........	المؤسسة......

موضوع المراجعة التقويمية	التصحيح
1- يشترك الأعضاء معاً فى مواقف اتخاذ القرار	
2- يلجأ الأعضاء إلى قائد الجماعة فى بعض المواقف .	
3- الأعضاء يستطيعون حل مشكلاتهم .	
4- يرحب الأعضاء بالعضو الجديد .	
5- تشترك الجماعات الجماعات الفرعية فى الحياة الجماعية.	
6- العلاقات ترتبط بمواقف التعاون .	
7- العلاقات ترتبط بمواقف التعاون .	
8- الصراعات بين الأعضاء قليلة .	
9- الأعضاء يحبون الجماعة ويرغبون البقاء فيها لأكبر وقت ممكن	
10- دائما الأعضاء يشجعون الجماعة على الإنجاز .	

4- طريقة التحليل التقويمى :

وهذه الطريقة تتطلب ضرورة وضع مقومات الممارسة الأساسية وما هى المتطلبات الخاصة بها ثم القيام بتحليل ما قام به الأخصائى الاجتماعى وربط تلك الممارسة بالمبادىء والأسس المهنية والمهارات ثم توضيح مدى التطابق بين ما قام به الأخصائى مع الجماعة وبين الممارسة المهنية الصحيحة.

ويمكن تطبيق تلك الطريقة على كافة موضوعات التقويم فـــي طريقـــة العمل مع الجماعات ولكن بشرط التحليل الواقعي والعلمي لموضوعات التقويم .

وتتميز هذه الطريقة بالمميزات الآتية :

أ- التحليل يؤدى إلى إيجاد الارتباط بين مكونات الموضـــوع الواحـــد وكافة الموضوعات المتعلقة بالتقويم .

ب- التحليل يؤدى إلى معرفة كافة المكونـــات والمقومـــات الخاصـــة بموضـــوع التحليل كما هو فى الواقع .

جـ- يتطلب التحليل بدراسة الأخصائى الاجتماعى كافـــة الجوانـــب والعوامـــل المرتبطة بها دراسة واضحة ومتعمقة حتى يســتطيع أن يقـــوم بـــالتحليل المطلوب .

د- يمكن تكون التحليل المطلوب كيفياً وكمياً فى الجوانب بالمختلفة بناء علـــى طبيعة ونوع الموضوع المطلوب تقويمه .

مثال : تحليل تقويمى للعضوية

الموضوع التقويمى	15	25	25	المستوى التقويمى أقل أكبر						
				ممتاز	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول	الفئات	الفئات
الفئات العضوية عدد الأعضاء										
استمرار حضور الأعضاء خلال الشهر										

وليس المقصود فى هذا المجال هو دراسة العوامـــل المـــؤثرة فـــى الحيـــاة الجماعية ومناقشتها فقط ولكن المقصود هو معرفة الحقائق ودراســتها وإيجـــاد العلاقة بينها وبين الموضوع التقويمى ثم وضعها فى مستويات تقويمية .

هـ- القيام بتقويم من خلال تلك المواقف فى إطار الشكل التالى :

موضوع التقدير : مشاركة الأعضاء فى تصميم وتنفيذ البرنامج

الموضوع	المشاركة فى مناقشة البرنامج					مظاهر المشاركة خلال الحياة الجماعية	عدد مرات المشاركة خلال المواقف	طبيعة المشاركة فردية / جماعية
العضو (أ)	1	2	3	4	5	تقسيم المقترحات الاعتراض على الموضوعات تحديم الموارد والإمكانيات	العديد من المرات عن الموضوعات طبقاً للظروف	فردية غالباً جماعية فى موضوعات
العضو(ب)								
العضو(جـ)								
العضو(د)								

و- تتطلب تلك الطريقة أن تكون تلك المواقف مرتبطة بموضوعات التقويم التى ترغب التركيز عليها أى أن هناك خطة معينة للجماعة للقيام بتلك الموضوعات ووجودها من خلال الحياة الجماعية .

مثال: لو أراد الأخصائى تقويم أهمية المشروعات الجماعية فى زيادة مهارات الأعضاء ، فهذا لا بد أن تكون المشروعات جانباً هاماً فى برنامج الجماعة .

ومن أهم عيوب تلك الطريقة أنها قد تقدم معلومات وحقائق منفصلة أن كل موقف قد يكون فى مجال خاص به يختلف عن باقى المواقف وكذلك قد تكون هناك صعوبات من حيث الوصول على مجموعة مواقف كافية بالنسبة للمعلومات والحقائق التى ترغب الوصول إليها واستخدامها .

6- *طريقة التقويم الموقفى*:

ترتبط طريقة التقويم باستخدام التقارير فى التسجيل بطريقة العمل مع الجماعات حيث أن تلك التقارير الدورية تتكون من مواقف واضحة ومحددة ، وكل موقف يتكون من عدة عناصر أو عنصر واحد يمكن تقويمه ولذلك يستطيع الأخصائى الاجتماعى إستخدام تلك المواقف فى القيام بالتقويم المطلوب ويتطلب ذلك اتباع الخطوات اَتية:

أ- تحديد الهدف من التقويم بإستخدام طريقة المواقف مثل دراسة انتشار السلوك العدوانى بين أعضاء الجماعة سواء العلاقة بين القائد وباقى الأعضاء أو غيرها من الظواهر والموضوعات المختلفة .

ب- تحديد الموضوعات الأساسية التى يتطلب الأمر تقويمها مثل تقويم مشاركة الأعضاء بالانتماء ، ونمو الجماعة أو تقوم عرض مقترحات الأعضاء وما يرغبون بكل وضوح عمل الأخصائى خلال الاجتماعات دليلاً على الثقة وتدعيماً للعلاقات المهنية .

جـ - اختيار المواقف خلال مجموعة من التقارير لفترة زمنية محددة وواضحة مثل عام متصل أو ستة شهور طبقاً لطبيعة ونوع التقويم وذلك فى إطار شروط معينة لاختيار تلك المواقف .

سادساً : وسائل التقويم فى العمل مع الجماعات :

يستخدم الأخصائى أو من يقوم بالتقويم وسائل متعددة للقيام بالتقويم وتحقيق الأهداف المرجوة . ويمكن أن نحدد أهم الوسائل التى يمكن أن يستخدمها الأخصائى فى التقويم كما يلى:

أولاً : الملاحظة :

الملاحظة هى الحصول على الحقائق والمعلومات من المواقف الواقعية سواء كانت كيفية أو كمية المرتبطة بالعناصر الخاصة بممارسة طريقة العمل مع الجماعة .

ويمكن للأخصائى الاجتماعى أن يحدد معايير أساسية توجه تلك الملاحظة . وقد يقومأخصائى الجماعة بالملاحظة أو يتم تكليف بعض الأعضاء بالقيام بتلك الملاحظة طبقاً لطبيعة الموضوعات التقويمية التى ترتبط بها الملاحظة .

ويجب ان يراعى الاخصائى بعض الاعتبارات الاساسية فى استخدام الملاحظة فى التقويم وهى كما يلى:

1- تحديد الموضوعات التقويمية التى سيتم ملاحظتها تحديداً دقيقاً من حيث طبيعتها ، مكان تواجده ، المشتركين فى تكوينه واستخدامه ووسائله التى يتميز بها.

2- يجب أن تكون الملاحظة خلال مواقف متنوعة ومتعددة مرتبطة بالموضوع أى عدم التركيزعلى موقف معين دون بقية المواقف أو عدم التحيز نحو اختيار مواقف معينة ، ويستطيع الأخصائى أو القائم

بالتقويم أن يضع معايير أساسية لاختيار تلك المواقف حتى الغرض المراد الوصول إليه من خلال استخدام الملاحظة.

3- يجب على الأخصائى أن يحدد الأسلوب المناسب للملاحظة حتى يضمن تحقيق الهدف من القيام بالملاحظة وتكون هناك حدود لما يجب أن نحصل عليه من معلومات وحقائق من خلال الملاحظة ومن بين الأساليب المناسبة للملاحظة ما يلى :

أ- الملاحظة عن طريق الدليل وهنا يقوم الأخصائى باستخدام دليل الملاحظة الذى يوجه الجوانب أو الموضوعات الأساسية التى يجب ملاحظتها بالإضافة إلى أن وجود الدليل يساهم فى حماية الأخصائى من التحيز ويؤكد أهمية المعلومات والحقائق التى يجب الحصول عليها .

ب- تقارير الملاحظة وهى تلك التقارير التى تسجل من خلال الملاحظة أى ان الأخصائى يسجل كافة الوقائع التى تحدث فى مجال الممارسة ويوضح أيضاً كافة الدلائل التى يستعان بها لتأكيد حقيقة ما حصل عليه من يقوم بالملاحظة وقد تواجه تلك الوسيلة بصعوبات تتعلق بالتحيز أو اتباع نظام معين فى تسجيل التقارير الخاصة بالملاحظة .

جـ - المشاهدات الموقفية من خلال الملاحظة وأى هذا المجال وذلك من خلال القيام بالملاحظة فى مواقف محدده دون غيرها وتسجيل القيام بالملاحظة فى مواقف محدده دون غيرها و تسجيل كافة المشاهدات التى يقوم بها الأخصائى الاجتماعى.

وبالتالى يستطيع من خلال تلك المشاهدات استنتاج الحقائق والمعلومات المتعلقة بالموضوع الذى تهتم به من خلال عملية التقويم ويمكن القيام فيه بتلك المشاهدات من خلال تصوير المواقف أو عرض المشاهدة بعد الملاحظة.

ثانيا : استمارة المقابلة :

يمكن القيام بالمقابلة القيام بالتقويم فى طريقة العمل مع الجماعات حيث أن التقويم قد يركز على موضوع أو جانب معين يتطلب مقابلة المشتركين فيه والمهتمين به ، المستفيدين منه نظراً لضرورة الحصول على المعلومات وحقائق محددة خاصة بموضوع التقويم .

ويستطيع الأخصائى القيام بالتقويم من خلال المقابلة عـن طريـق اسـتخدام استمارة تقويمية يتم فيها تحديد الجوانب الأساسية لتقويم الموضوع كذلك تـضـع تلك الاستمارة حدوداً واضحة لكيفية عقد المقابلة والاتجاهات التى يجب أن تسير فى إطارها .

ومن امثلة الموضوعات التى يجب تقويمها عن طريق المقابلة ما يلى:

1- الموضوعات التى تتعلـق بالجوانـب الشخـصية للأعـضاء أو للأخصائى الـذى يقوم بالعمل مع الجماعات .

2- الموضوعات التى تتطلب التعرف على وجهات نظر شخصية مثل معرفـة وجهة نظر العضو فى الأساليب التى يتبعها قائد الجماعى خـلال المواقـف المختلفة .

3- الموضوعات التى تتميز بالحساسية الواضحة فى المناقـشة مثـل الموضوعات الخاصة بدفع الاشترك وأسـلوب التعامـل مـع الأعـضاء والمواقف الجماعية .

4- الموضوعات المتعلقة بتنظيم الحياة الجماعية مثـل معرفـة أراء الأعضـاء حول توزيع المسئوليات ومن الذى يصلح للقيام بـدور مقـرر لجنة النشـاط الاجتماعى ومقرر اللجنة الثقافية .... الخ .

ثالثا : المقاييس :

تعتبر المقاييس من الأدوات الأساسية فى عملية التقـويم حيـث أن تلـك المقاييس ترتبط بتحديد مسـتويات الأداء الخاصـة بالموضوعـات التقويميـة بالإضافة إلى أن المقاييس تتميز بدقة تحديد المعايير التقويمية كما أن استخدام هذه المقاييس يعبر عن مدى الدقة والتقنية الواضحة فى إعدادها واتبـاع الخطـوات العلمية لإعدادها ويمكن أن نحدد أهم أنواع المقاييس التى يمكن استخدامه كما يلى:

(1) المقاييس الاجتماعية (السيسومترية) :

هى تلك المقاييس التى تحدد طبيعة التفاعل الاجتماعى بيـن أعضـاء الجماعة والتعرف على درجة التماسك والتفكك وتكوين الشلل والعشيرات داخـل الجماعة ويمكن بالتالى معرفة مدى التماسك أو التفكك. ويمكن من خـلال تطبيـق هـذه المقاييس التعرف على شـبكة العلاقـات الاجتماعية حيث توضح انواع العلاقات

التي تكونت داخل الجماعة بالإضافة على أنها تبين العوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعة مثل القيادة وانتشار الشلل الاجتماعية ، المعزولين من الأعضاء وغيرها من العوامل التي تتضح من خلال تطبيق تلك المقاييس .

(2) مقاييس الاتجاهات:

تتضمن التقويم فى العمل مع الجماعات جوانب متعددة خاصة في التقويم الشامل وبالتالي قد يشمل قياس اتجاهات الأعضاء نحو الحياة الجماعية بما تتضمنه من برامج تنظيم علاقات ، مواقف تؤثر في حياتهم الشخصية والجماعية .

وترتبط اتجاهات الأعضاء بمواقف معينة من الضروري أن يتعرف عليها الأخصائي ويقوم بتحليلها لتأثيرها في الحياة الجماعية ويمكن أن يحقق ذلك من خلال استخدام مقاييس الاتجاهات ***ويمكن استخدام تلك المقاييس في المواقف التالية*** :

أ- استخدام مقاييس الاتجاهات في بداية الحياة الجماعية للتعرف على المستوى العام للأعضاء والجماعة نحو الموضوعات المرتبطة بالحياة الجماعية .

ب- استخدام المقاييس للتعرف على اتجاهات الأعضاء نحو ممارسة أنشطة البرنامج التي قد يلاحظ الأخصائي عدم إقبال الأعضاء عليها أو أن هناك معوقات تواجه ممارسة تلك الأنشطة وبالتالي يؤثر ذلك في الديناميكية .

جـ- التقويم يرتبط أساساً بالاتجاهات الفردية والجماعية ولذلك قد يرى الأخصائي أنه من الضروري التعرف على اتجاهات أعضاء الجماعة نحو النظام المتبع في حياة الجماعة من حيث توقيت ممارسة الأنشطة قيمة الاشتراك الدوري ، عقد الاجتماعات الدورية..الخ وهذه الجوانب تؤثر في الديناميكية سواء من حيث مدى التماسك أو التفكك في العلاقات الاجتماعية أو الرغبة الواضحة في استمرارية المشاركة في الحياة الجماعية .

(3) مقاييس الاستجابات الموقفية :

ترتبط تلك المقاييس بالموضوعات التقويمية المراد تقويمها سواء كانت في شكل موضوع أو عدة موضوعات تبعاً لهدف التقويم .

وتتميز تلك المقاييس بأنها تضع عدة استجابات للموقف أو للموضوع وبالتالى يضمن الأخصائى تحديد الاستجابات التى يجب ان يختار من بينها المبحوث فى هذا المجال .

ومثال لذلك :

لو وجهنا إلى عضو الجماعة (أ) ما هى المواقف التى يقوم فيها قائد الجماعة بمساعدته شخصيا ؟

أ – عند حدوث مشكلة مع بقية الأعضاء.

ب- عند عدم القدرة على المشاركة فى نشاط معين .

جـ- عند القيام بالمسئولية داخل الجماعة .

د- لا يقوم بمساعدته دون باقى الأعضاء .

هـ- مساعدته من أجل اكتساب مهارات خاصة بالحياة الجماعية .

وعند اختيار استجابة واحدة لها أهميتها سوف يتبين أدوار القائد البناءة أم الهدامة التى تؤثر فى الديناميكية من خلال توجية الأعضاء نحو التفاعل والاندماج فى الحياة الجماعية .

(4) المقاييس التقديرية المتدرجة :

يستخدم الأخصائى الاجتماعى تلك المقاييس يرغب فى تحديد المستوى الذى يرتبط بموضوع التقويم من خلال وضع معايير تقويمية فى شكل مستويات تقديرية أى نابعة من تقدير المسئولين والخبراء ويتم عمل التقنين اللازمة وتحقيق تلك المقاييس مزايا **متعددة نذكر أهمها كما يلى :**

أ- إتاحة الفرصة لاختيار المستوى المناسب لتقدير الموضوع وعدم التحديد القاطع للمستوى حيث يصعب تحديده فى المجالات الأساسية بصفة عامة .

ب- تتيح المقاييس التقديرية الفرصة للتعرف على وجهات نظر واتجاهات وخبرات القائمين بالتقويم حيث أن القائم بالتقويم يعبر عن تقديره

فى بنـــاء تكوينه العلمى والمهنى الذى يرتبط بممارسة أدواره وعمله فـــى مجالاته التى يرتبط بها.

جـ- تتميز المقاييس التقديرية المتدرجة بأنها تجمع بـــين مزايـــا مقـــاييس متعـــددة مرتبطة بالتقدير والجوانب الكمية والكيفية كذلك ارتبطـــت تلـــك المقـــاييس بالمستوى المتدرج وهذا يحقق دقة التقويم فى هذا المجال .

د- يمكن استخدام تلك المقاييس على مستويات علمية ومهنيـــة مختلفـــة نتيجـــة إتاحة الفرصة للاختيار للمستوى بشكل متسع عن المقاييس الأخرى التى قد تتطلب إعداد وخبرات أخرى ليست متوفرة لمـــن يطبـــق هـــذه المقـــاييس التقديرية المتدرجة .

مثالاً للمقاييس التقديرية المتدرجة :

أراد الأخصائى أن يقوم بتقويم برنامج التدريب علـــى المهـــارات الحرفيـــة لجماعة تقوم بالمشروعات الصغيرة ووضع الأخصائى الاجتمـــاعى المقـــاييس التقديرى المتدرج التالى :

تقويم برنامج التدريب على المهارات الحرفية لجماعة الحرية :

م	الموضـــــــــوع	التقديرات التقديرية المتدرجة						
		ممتاز	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف	ضعيف جداً
1	الرغبة فى المشاركة للبرنامج							
2	خبرات العضو السابقة							
3	المعارف التى أكتسبها							
4	ارتبـــاط التـــدريب باهتمامـــات العضو							
5	توفر الأدوات والإمكانيات							
6	إتاحة فرص التوجيه							
7	تنوع أساليب التدريب							
8	العلاقة الطيبة مع المدربين							
9	استمرارية المشاركة للعضو							
10	تحمل مسئولية بعض الجوانب							
11	ارتباط التريب بأنشطة مرغوبة							
12	التنظيم الواضح للبرنامج							

ويمكن ان يكون لكل تقدير درجة واضحة كانحو التالى :

ممتاز (7) جيد جداً (6) متوسط (4) مقبول (3) ضعيف (2) ضعيف جداً (1) وكلما كانت درجة المقياس عالية كلما كان التقدير فى مستوى ومقبول من القائم بالتقويم .

رابعاً : التقارير الدورية :

تعتبر التقارير الدورية التى يكتبها الأخصائى عن الجماعة التى يعمل بها احد المصادر الهامة التى يمكن إخضاعها للدراسة والتحليل والاستنتجات العلمية والمهنية التى لها أهميتها فى تقويم الممارسة كما يمكن أيضاً استخلاص النتائج الخاصة بالنمو سواء بالنسبة للأعضاء أو الجماعة وكذلك النمو المهنى للأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعة ويفضل استخدام التقارير المهينة كأداة أساسية فى تقويم العمل مع الجماعات ومتطلباته وأهدافه الأساسية وذلك للأسباب الأتية :

1- التقارير الدورية توضح الصورة الحقيقة لما يدور فى الجماعة منذ بداية العمل حتى نهايته سواء من جانب الأعضاء أو الجماعة .

2- ترتكز التقارير الدورية على التسجيل المباشر وما يتضمنه من حقائق خاصة بالأدوار الفعلية ، العلاقات الاجتماعية ، المشكلات الفردية والجماعية ، العوامل المؤثرة والديناميكية سواء الإيجابية أو السلبية ، وكذلك توضح التقارير كل ما يتعلق بعملية التفاعل الاجتماعى من كافة جوانبه .

3- تفيد التقارير فى التقويم من حيث أنها توضح التسلسل المنطقى للمواقف والحوادث وكافة الأعمال التى تمر بها الجماعة بصورة واضحة فى تسلسل، مرتبطة مع بعضها مما يساعد الأخصائى فى متابعة جوانب الحياة الجماعية وبالتالى القيام بالتقويم للموضوعات التى يرغب فى تقويمها .

4- تفيد التارير الدورية فى استنتاج المعايير الأساسية للتقويم ووضع المؤشرات الخاصة بها ، كذلك يمكن أن تساهم تلك التقارير فى وضع المقاييس التقويمية التى يقوم بوضعها الأخصائى الذى له

خبرات علمية ومهنية فى هذا المجال أو الاستعانة ببعض الخبراء المتخصصين فى وضع المقاييس.

5- يتضمن التقرير الدورى جوانب تتعلق بالأعضاء والجماعة والأخصائى من خلال الجزء القصصى كذلك تتضمن الجوانب التحليلية والتخطيطية .

ويرتبط التقويم تلك الجوانب فى تحقيق أهدافه فالتقويم لا يقف عند حد الحصول على الحقائق فقط بل أن الأخصائى يقوم بتحليل تلك الحقائق ومعرفة المؤثرات المتعلقة بها والنتائج التى توصلنا إليها.

ومثالاً لذلك :

تقويم المهارات الاجتماعية للأعضاء:

جوانب التقرير الدورى	الحقائق التى يمكن الحصول عليها	استخدام الحقائق فى التقويم
الجوانب القصصية: 1- الفردى 2- الجماعى 3- الأخصائى	الأعضاء الذين يكتسبون المهارات الأعضاء الذين لم يكتسبون المهارات استفادة الجماعة من المهارات دور الأخصائى فى مساعدة الأعضاء لاكتساب المهارات	مدى النمو والتغيير فى الأعضاء والجماعة الأدوار التى يقوم بها الأخصائى المعوقات التى تواجه هذا الهدف

خامساً : جمع البيانات والمعلومات والحقائق الأساسية فى التقويم :

يستخدم الأخصائى الأجتماعى أدوات جمع البيانات والمقاييس المختلفة للحصول على البيانات والمعلومات والحقائق التى لها استخدام وأهمية فى العمل مع الجماعات . وعلينا أن نعرف أن البيانات هى المحدادت الوصفية الرسمية التى توضح هوية موضوع التقويم فالأنشطة التى يمارسها الأعضاء تطلق عليتها البرنامج ومجال تحقيق التماسك هو طبيعة العلاقات الاجتماعية . كذلك نجد أن كل عضو له بيانات أساسية من حيث الاسم ، العمر الحالة التعليمية، الحالة الاجتماعية ...... الخ . وهذه تشكل متغيرات يرتبط بها التقويم فى جوانب متعددة أما المعلومات فهى ما نستطيع معرفته عن الأعضاء ، الموضوعات ، المواقف

المختلفة أى المعرفة العلمية والعملية التى توصلنا إليها سواء بطريقة نظرية أو علمية والتى توجه الأخصائى نحو كيفية القيام بالتقويم والاستفادة منه .

أما الحقائق فهى ما نستطيع أن نؤكد من أفعال وسلوك وموجهات علمية سواء كان ذلك نابعاً من النظريات العلمية أو الفلسفات الأساسية التتى توجه ممارسة خدمة الجماعة ، الجوانب الحقيقة فى الحياة الجماعية سواء ما كان يظهر فى شكل علاقات أو أقوال ، أفعال ، أنشطة تميز الأعضاء والجماعة .

ويمكن ان نقترح انواع تلك البيانات والمعلومات والحقائق الاساسية في التقويم كما يلي:

1- أنواع تتعلق باجوانب الشخصية المميزة للأعضاء والأخصائى .

2- أنواع تتعلق بالمواقف المحددة مثل مواقف الأنقسام ومواقف توحد الجماعة مع القائد، الأخصائى ، الجماعة .

3- أنواع تتعلق بمظاهر النمو للعضو الجماعة وما يرتبط بهما من سلوك علاقات تؤكد ذلك .

4- أنواع تتعلق بمراحل زمنية معينة مثل بداية حياة الجماعة أو نهايتها .

سادسا : مرحلة التصنيف والتفريغ والتحليل للبيانات والمعلومات والحقائق الاساسية في التقويم .

يقوم الأخصائى الاجتماعى بتصنيف البيانات طبقاً لموضوعات التقويم أو الجوانب التى يحتويها كل موضوع فقد تكون هناك بيانات خاصة بالبرامج **وتتضمن عدة جوانب نركز منها ما يلى :**

1- الأنشطة التى يمارسها الأعضاء .

2- نظام المشاركة فى النشاط .

3- عدد مرات الممارسة .

4- كيفية الحصول على الأدوات والإمكانيات .

ويمكن تصنيف البيات إلى نوعيات اساسية على النحو التالى :

- بيانات خاصة بالأعضاء ... وكذلك المعلومات الخاصة بالعلاقات.
- بيانات خاصة بالجماعة وكذلك المعلومات الخاصة بمواقف المشكلات.
- بيانات خاصة الأخصائى ... وكذلك المعلومات الخاصة بالقيادة .
- بيانات خاصة بالبرنامج ... وكذلك المعلومات الخاصة بالمهارات.

• بيانات خاصة بتنظيم حياة الجماعة ... وكذلك المعلومات الخاصة بالأدوار التي يؤديها الأعضاء .

ويقوم الأخصائي الأجتماعي أو القائم بالتقويم بتحليل البيانات أي تفسيرها لمعرفة الأسباب والدوافع الرئيسية المؤدية على تلك النتائج الواضحة والفعالية الموضحة أن هناك تغييراً في الأعضاء والجماعة وهناك تغييراً في النمو المهني للأخصائي الاجتماعي . ويجب أن يكون ذلك التحليل شاملا لجوانب التقويم ويرتبط بالموجهات العملية والمهنية في طريقة العمل مع الجماعات .

سابعاً : *الوصول إلى النتائج الاساسية بالتقويم* :

من الضروري أن يوضح الأخصائي الاجتماعي النتائج الأساسية التي توصل إليها بعد القيام بالتقويم ويتيح الفرص لمناقشتها ووضوح ما يرتبط بها من حقائق كمية وكيفية . ويتساءل البعض هل من الأفضل إجبار وإعلام الأعضاء وأولياء الأمور والمسئولين بكافة النتائج التي توصل إليها التقويم ؟ أم عدم إخبارهم بتلك النتائج . ونرى أنه من الأفضل إجبار الأعضاء والمتهمين بالعمل مع الجماعات بنتائج التقويم مع التركيز حول النتائج التي لها أهمية بالنسبة لهولاء الذين يتعرفون على النتائج مع مراعة المحافظة على العلاقات بين الأعضاء وبينهم وبين الأخصائي.

وتفضل مجالات متعددة مثل مجالات العلوم السلوكية والتفاعل الاجتماعي والإدارة والمجالات الإعلامية أن تعلن من نتائج التقويم. ويجب أن يتم إجبار الآخرين بنتائج التقويم بكل صراحة طبقاً لطبيعة موضوع التقويم، تقديم أكبر قدر ممكن من البيانات والمعلومات والحقائق كوسيلة لتحديد مدى النمو والتغيير الذي حدث في الحياة الجماعية ، ويراعي المسئول عن عرض نتائج التقويم إتباع الديمقراطية في مناقشة تلك النتائج ومعرفة المؤثرات بها بالإضافة إلى ضرورة تأكيد صحة نتائج التقويم بالمستندات والحقائق من الواقع فالمشاهدات الموثقة يواء كانت كمية أو كيفية.

ثامناً : *استخدام نتائج التقويم*:

تعتبر مرحلة أستخدام نتائج التقويم من المراحل الهامة التي يجب أن تحقق أهدافها لأن التقويم ليس الهدف منه هو مجرد جمع البيانات والمعلومات

والحقائق ولكنه يسعى إلى التطوير والتنمية ومواجهة المشكلات والصعوبات التى تواجه ممارسة طريقة العمل مع الجماعات ويمكن أن نحدد كيفية نتائج التقويم كما يلى :

1- مراجعة النتائج التى توصلنا إليها وذلك للتأكد من عدم وجود أى تحيزات شخصية ، وعامة أو قصور فى أستخدام الوسائل المناسبة للتقويم .

2- مراجعة النتائج المتعلقة بالجوانب الأساسية للحياة الجماعية للتعرف على الصورة العامة هل أفضل أم أسوء من الفترات السابقة فى حياة الجماعة .

3- المحافظة على نتائج التقويم التى لها حساسية معينة لدى بعض الأعضاء أو بالنسبة للجماعة ككل وأن يستخدمها الأخصائى فى توجيه عمله فى المرحلة القادمة مثل ظهور استمرارية عزلة العضو (س) من خلال تقويم العلاقات الاجتماعية لأعضاء الجماعة ، عدم رغبة الأعضاء فى وجود العضو (ل) ويظهر ذك من خلال استخدام التقارير الدورية .

4- مساعدة الجماعة فى وضع خطة قادمة لتحسين جوانب الحياة الجماعية مثل البرنامج ، تنظيم حياة الجماعة ... الخ ، مع وضع خطوات عملية تتعلق بذلك فى ضوء النتائج التى توصلنا إليها عند القيام بالتقويم.

5- تحديد شخص مسئول أو عدة أشخاص فى شكل لجنة يتم تعيينها لمتابعة الخطوات التى اتفق عليها للقيام بوضع نتائج التقويم موضع التنفيذ ويتم تقدير تقارير على فترات زمنية معينة لوضع مدى الالتزام باستخدام نتائج التقويم.

6- يمكن مشاركة الأعضاء فى تنفيذ بعض نتائج التقويم طبقاً لموضوع أو موضوعات التقويم تدعيماً لتنمية المسئولية الاجتماعية وتأكيداً للمشاركة الديمقراطية فى تنمية الجماعة من الجوانب التى تتعلق بالتقويم.

7- يقوم الأخصائى بمساعدة الجماعة فى تقبل النتائج الحقيقية للتقويم سواء كانت إيجابية أم سلبية والتخفيف عن المشاعر السلبية التى قد تتكون نتيجة معرفة نتائج التقويم وأن يؤكد الأخصائى للجماعة أنه قد يقابل الجماعة مواقف تعبير التقويم وأن يؤكد الأخصائى للجماعة أنه قد يقابل

الجماعـــة مواقف تعبير عن الصعوبات وجوانب الفشل وهذا يؤدى إلى إعادة النظـــر فى الحياة الجماعية والعمل على مواجهة تلك المواقـــف والانتقـــال بالجماعـــة على مواقف إيجابية تحقق النمو والتغير للأعضاء والجماعة.

سابعاً : *الصعوبات التى تواجه التقويم:*

هناك صعوبات عديدة تواجه التقويم وتحقيق أهدافـــه التـــى تتعلـــق بـــالنمو والتغيير ومساعدة الجماعة والأخصائى فى مواجهة المشكلات والصعوبات التـــى تتعلق بالحياة الجماعية.

ويمكن ان نوضح تصنيفا مناسبا للصعوبات التى تواجه الصعوبات على النحو التالى:

1- *الصعوبات التى تواجه التقويم وترتبط بتحديد الأهداف* :

من المعروف أن التقويم له أهداف واضحة يجب أن تكـــون واضحة ومحـــددة فقد يتجه التقويم أتجاهات معينة ربما لا تفيد الجماعة أو الأخصائى أو المؤسسة ، وهنا تظهر صعوبات عديدة مثل نوع البيانات المطلوبة ، مصادر تلـــك البيانات ، فقد يعتقد البعض أن التقويم يتجه نحـــو الحصـــول علـــى البيانـــات والمعلومات فقد أو التقويم من أجل تغيير النظم الموضوعة التى لا توافق عليـــها المؤسسة.

ولذلك يجب أن يكون لكل تقويم تقوم بـــــه المؤســـســـة أو الأخـــصـــائى أو الجماعة أهداف محددة وواضحة ومعلنة للجميع حتى تحصل على الاقتناع الـــذى يتعلق بالقيام به واستخدام نتائجه فيما بعد.

2- الصعوبات التى تتعلق بالموارد والإمكانيات :

يحتاج التقويم إلى العديد من الموارد والإمكانيات التـــى قـــد لا تتوفـــر لتحقيق أهدافه ، ويقوم البعض بالبدء فى التقويم دون التأكـــد مـــن توفـــــر المـــــوارد والإمكانيات فى المراحل التالية وبالتالى قد لا يتم إنجاز التقويم بعد القيام بمرحلة معينة ، ومن أهم الموارد والإمكانيات التى قد تواجـــه بنقـــص معيـــن يـــشـــكل صعوبات إنجاز التقويم فى العمل مع الجماعات **نعرضها فيما يلى** :

أ- الموارد البشرية التى تتعلـــق بالقـــائمين بـــالتقويم والمتخصـــصين والخبراء فـــى هذا المجال وهذا يتطلب ضرورة الإعداد العلمى والمهنـــى لوضع خطـــوات التقويم وكذلك التدريب علـــــى اســــتخدام وســــائل

التدريب المرتبطة بالموضوعات المختلفة التي تتعلق بالمجالات التقويمية المتعلقة بممارسة العمل مع الجماعات .

ب- نقص الإمكانيات المادية: وقد يكون ذلك في شكل توفير الميزانية التي يمكن أن تخصص لذلك حيث أن الأدوات التي تستخدم في التقويم تتطلب الإعداد المناسب لها ، كما أن استخدام الكمبيوتر في عمليات التقويم أصبح من الضروريات في إتباع نظم المعلومات الحديثة في القيام بالتقويم وتحقيق أهدافه ، كما أن التقويم قد يتطلب تهيئة الأماكن التي سيتم فيها الحصول على البيانات والمعلومات والحقائق المعلقة بذلك مثل تخصص حجرات المقابلات لمن يتم الاستعانة بهم في التقويم أو القيام بالمشاهدات الواقعية في أماكن الممارسة الفعلية للبرامج والمشروعات التي تشترك فيها الجماعات ، وهذا يتطلب موارد وإمكانيات مالية ومادية يجب توفرها.

3- صعوبات تتعلق بتدخل العوامل الذاتية للقائم بالتقويم:

تؤثر العوامل الذاتية في تحقيق أهداف التقويم المتعلقة بالعمل مع الجماعات ، **وقد ترجع تلك العوامل إلى الأسباب الآتية :**

أ- التكوين الشخصي للقائم بالتدريب فقد تكون هناك سمات شخصية معينة تتميز بالاندفاع والعدوانية لدى القائم بالتقويم ويؤثر ذلك في الوصول إلى نتائج غير حقيقية بل نتائج قائمة على التحيز ، كما ترجع ذلك إلى الخبرات الشخصية السيئة الناتجة من القيام بالتقويم ، فقد يشترك الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع جماعة (س) في تقويم أعمال الجماعة ولدية خبرات سيئة أن التقويم سوف يوضح جوانب مفاضلة مع الجماعة وبالتالي يحاول أن يظهر الجماعة وعمله معها في أحسن صورة ممكنة.

ب- عدم إدراك حقيقة الأهداف التي يحققها وكذلك تلك النتائج في تحقيق النمو و التغير المرغوب للأعضاء والأخصائي والجماعة وقد يعتقد الأخصائي أن الهدف هو إظهار مدى نجاحه أو فشلة فقط وإعلان ذلك أمام الآخرين أو التحديد المكافأة التي سوف يحصل أو يحرم منها،

لذلك يجب أن تكون هناك نظرة شاملة للتقويم واستخداماته وأهدافه التي نسعى إلى تحقيقها.

جـ- تعبر العوامل الذاتية عن نقص خبرات الأخصائي في القيام بالتقويم أو استخدام الوسائل الخاصة بها بطريقة علمية ومهنية واضحة ولذلك قد يستخدم البعض بعض الوسائل طبقاً لوجهة نظرة الشخصية كما يجب أن يكون استخدام تلك الوسائل.

4- صعوبات تتعلق بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في المجتمعات بشكل متصل في الآونة الحالية:

من الواضح أن هناك متغيرات متعددة تشكل قوى مؤثرة في المجتمع وبالتالي أصبحت من العوامل المؤثرة في التقويم وتشكل صعوبات تعوق القيام بتحقيق أهداف التقويم التي نسعى إليها. وبالتالي يجب أن يسعى القائم بالتقويم إلى ضغط العوامل المختلفة أو يراعي تأثيرها في موضوعات التقويم ويتبع الأساليب العلمية التي تساهم في الوصول إلى التقويم الحقيقي.

ومثالاً ذلك : يتجه الشباب إلى المشاركة في البرامج التي تسهام في إكسابه مهارات إنتاجية تعلم على الحصول على الدخل المناسب لمواجهة مواقف الحياة الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي قد يؤثر ذلك في الإقبال على أنشطة البرنامج التي اعتادت بعض المؤسسات على ممارستها.

ويتجه الأبناء في مؤسسات الأندية الثقافية ومراكز الشباب نحو اكتساب خبرات خاصة بالبرامج الثقافية لتعدد المعلومات وسرعة انتشارها كذلك التدريب على استخدام الأجهزة الحديثة في معرفة المعلومات وإجراء المسابقات الفكرية كالكمبيوتر ، وذلك يهتم الأخصائي الاجتماعي بتلك المتغيرات والتعرف عليها من كافة الجوانب.

5- الصعوبات التي ترجع إلى عدم توفر البيانات والمعلومات الازمة للتقويم:

يعتمد التقويم على بيانات ومعلومات وخصائص لازمة في هذا المجال وقد تكون هذه البيانات مرتبطة بالأعضاء الجماعة ، الأخصائي ، المؤسسة .

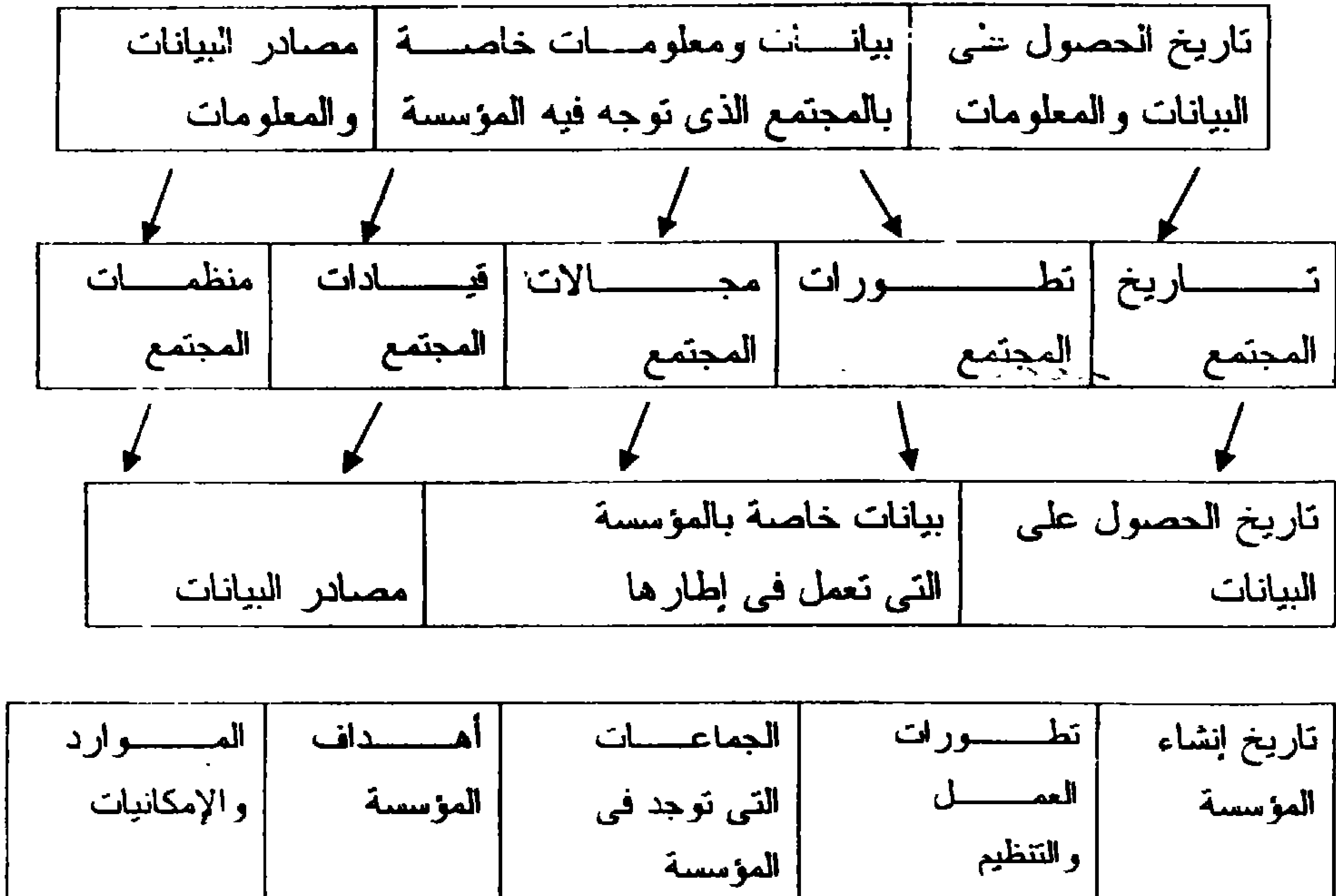
وقد يرجع عدم توفر البيانات والمعلومات إلى الاسباب الآتية :

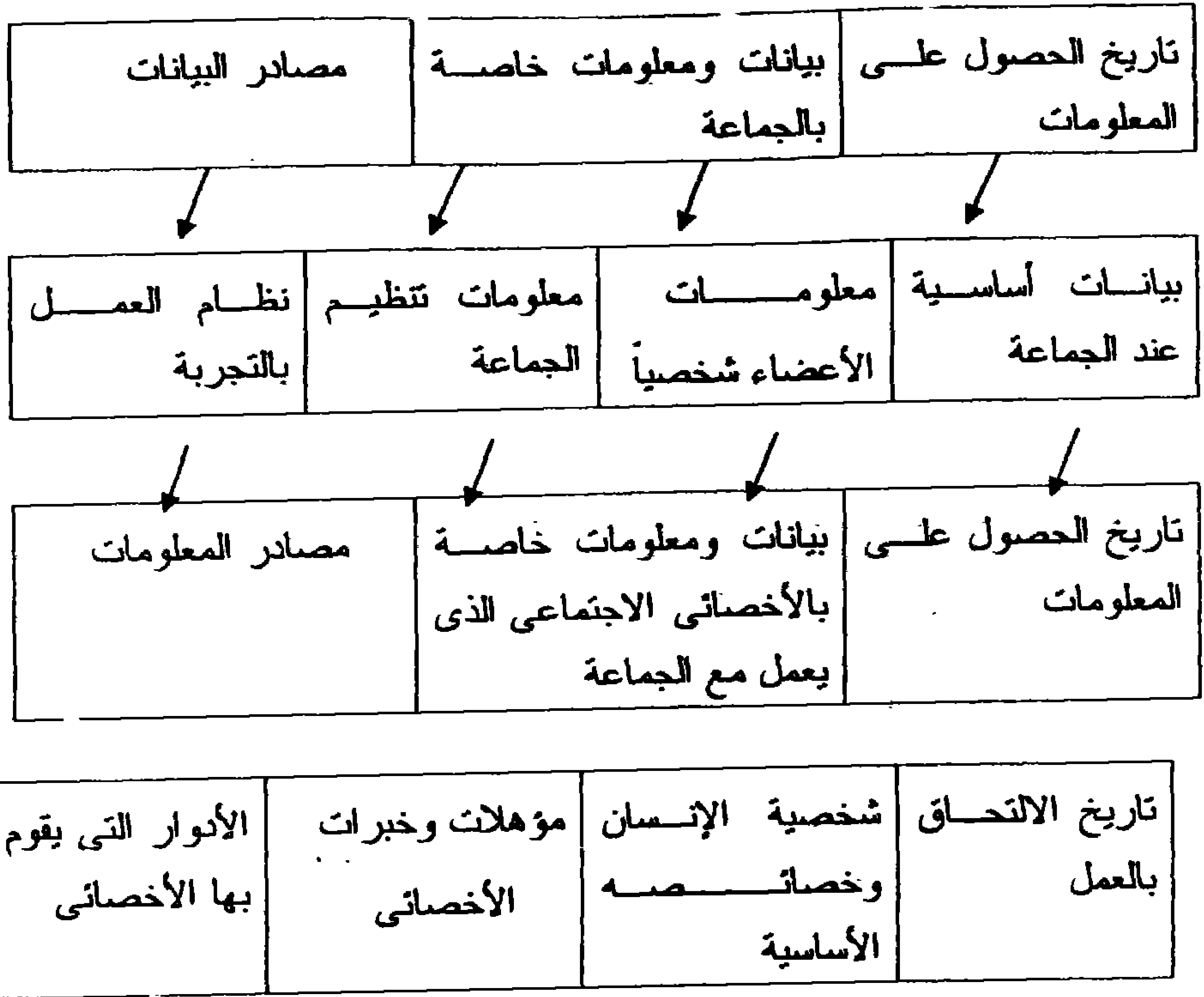
أ- عدم إتباع المؤسسات لنماذج ثابتة لأساليب التسجيل التى يجب أن تتبع مع الجماعات والأخصائيين الذين يعملون معها مما قد يؤدى إلى أن كل أخصائى يستخدم نماذج معينة بناء على وجهة نظر ذاتية أو غير مهنية وعلمية مقننة فى تحقيق الهدف من استخدامها.

ب- عدم اهتمام المؤسسات والأخصائيين للقيام بالتسجيل والحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للتقويم بصفة دورية ومنتظمة وقد تهتم بعض المؤسسات بالحصول على تلك البيانات والمعلومات فى مواقف معينة فمثلاً عند قيام المؤسسة بتكوين أقسام جديدة تمارس برنامج معينة لأول مرة بالمؤسسة عند انخفاض ميزانية المؤسسة والجماعات المكونة بداخلها.

ولذلك نوجه الاهتمام إلى ضرورة تكوين قاعدة بيانات ومعلومات خاصة بالعمل مع الجماعات فى المؤسسة التى تهتم بها حتى يمكن توفر البيانات اللازمة عند التقويم .

وفيما يلي الشكل العام لنظم المعلومات وتوفير البيانات:





ويمكن للأخصائى الاجتماعى أو القائم بالتقويم أن يضع الجوانب التى يرغب فى توفير المعلومات والحقائق الخاصة بعا نظراً لأهميتها فى عملية التقويم.

6- صعوبات ترجع إلى تنوع واختلاف العوامل المؤثرة فى الأعضاء والجماعة:

يمكن توضيح تلك الصعوبات على النحو التالى:

أ- ترتبط موضوعات التقويم بالأعضاء والجماعة فى موضوعات تقويمية متعددة . ونلاحظ أن هناك عوامل مختلفة تؤثر فى الأفراد الذين ينضمون للجماعة مما يؤثر فى توفير المعلومات الحقيقة التى يعتمد عليها التقويم .

ولذلك فقد يؤثر على الأعضاء الوالدين بالأسرة التى ينتمون إليها أو الأصدقاء الذين يرتبطون بهم ، المؤسسات الأخرى التى يتعاملون معها ويراعى الأخصائى الاجتماعى أن الجماعة التى ينضم إليها الفرد بخصوص الجماعة تعتبر أحد العوامل التنفرغة والمتعددة التى تؤثر فى

سـلوك وحيـاة العضـو وبالتالى فان هناك عوامل أخـرى . ولـذلك لان للأخصائى الاجتماعي أن يكـون واعياً لتأثير تلك العوامـل ونـضع لهـا اعتبارات أساسية عند القيام بالتقويم .

ب- يؤثر الجماعات التى يعمل معهـا الأخـصائى عوامـل متنوعـة ومتعددة ويتفاعل تلك العوامل تؤدى الجماعة فى مواقف واحدة وقت واحد ولذلك يصعب فصل تلك العوامل عن بعضها فى تلك المواقـف أو عنـد التقويم للموضوعات المرتبطة بـها ، ولذلـك يراعـى الأخـصـائى الاجتماعى الاختلافات الأساسية بين الجماعات من حيث السن ، والجنس، التعليم ،الخبرات الجماعة السابقة ، العمر الزمنى وغيرها من العوامل.

ويمكن للأخصائى أن يقوم بتقويم جوانـب حيـاه الجماعـة بطريقـة موضوعية أى تحديد موضوعاً واحداً للتقويم ثم يحصل علـى التقويـم الشـامل حيث أنه سوف يراعى العوامل التى يمكن ان تؤثر فى كل عامل وتجادل ضبـط تلك الـوامل قدر الإمكان .

جـ- الاختلافات الأساسية فى مـستويات النمـو والتغييـر للأعـضاء والجماعـة : يواجه الأخصائى الاجتماعى الـذى يعمـل مـع الجماعـة بصعوبة واضحة من حيث أن الأفراد الذين ينضمون للجماعة يختلفون فيما بينهم مـن حيـث الخصائص البدنية ، النفسية ، والاجتماعيـة وغيرهـا وكذلك يختلفون فـى الأعضاء وفى مهاراتهم التى اكتسبوها ويستخدموها فى حياتهم من خـلال الحياة الجماعية.

وكما تختلف الجماعات أيضاً فى مستويات النمـو والتغييـر ويحـدث هـذا الاختلاف من جماعة لأخرى ومن موقف لأخر تمـر بـه الحيـاة الجماعيـة أيضاً نتيجة العوامل المختلفة المؤثرة فى الحياة الجماعية .

ولذلك يمكن مواجهة تلك الصعوبات من حيث الحرص على مشـاركة اكثـر من شخص واحد يشترك فى التقويم وتحصل على المتوسـطات الناتجـة مـن استخدام تلك المقاييس والأدوات فى مجال التقويم . ويستطيع الأخصائى أيضـاً مواجهة تلك الصعوبات من خلال تطبيق المقاييس والأدوات الخاصة بمعرفـة جوانب النمو والتعبير من خلال التعرف على مظاهر النمو وحقيقة جوانبة عـن

طريق القياس ومواقف متنوعة ومختلفة حتى يمكن التأكد من حقيقة النتائج التـــى نتوصل إليها عند القيام بالتقويم .

ثامنا : تدريبات عملية فى موضوع تقويم العمل مع الجماعات بالفصل التاسع:

تدريب رقم (1)

أراد الأخصائى الاجتماعى أن يقوم بتقويم العلاقات الاجتماعية لأعضاء جماعة المصريين فى مؤسسة الحرية للشباب .

ما هى وسائل التقويم المناسب فى هذا المجال مع شرح الأسباب التـــى تـــدعم بعا اختيار تلك الوسائل دون غيرها .

المطلوب تحديد ثلاثة وسائل :

الوسائل	أسباب اختيارها
1	
2	
3	

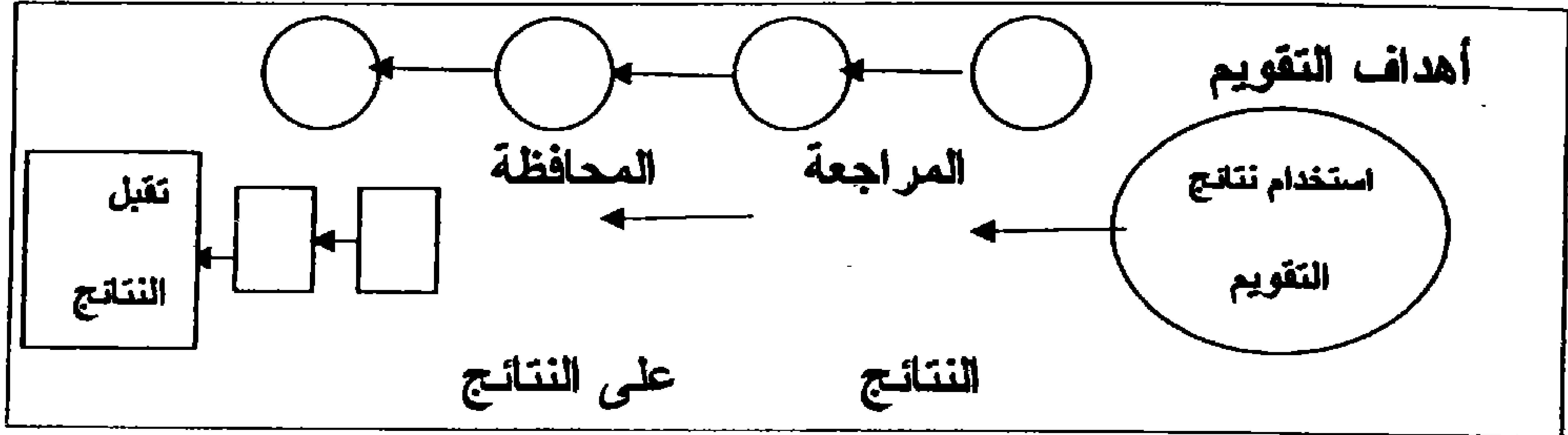
تدريب رقم (2)

ما هي شروط المعايير التقويمية التي يجب مراعاة الأخذ بها عنـــد تقـــويم بـــرامج أطفال بلا مأوى في مؤسسة أنا المصري للرعاية والتأهيل

رقم	المعايير المقترحة	الموافقة ( )	عدم الموافقة ( )	اســــــباب الاختيار
1	العلاقات الاجتماعية الأطفال في جماعاتهم			
2	مدى رغبة الأطفـــال ممارســـة الأنشطة الجماعية			
3	السعي نحو معرفة كل جديد في البرنامج			
4	التعليق والسؤال حول الأنشطة الحالية			
5	السعي لأكتساب مهارات جديدة			
أهم اسباب أختيار تلك المعايير				

تدريب رقم (3)

أمامك خريطة للتقويم فى العمل مع الجماعات والمطلــوب مــلء الفراغــات الموجودة فى الخريطة الخاصة بتقويم برنامج جماعة أسرة السلام بكلية الخدمــة الاجتماعية .



تدريب رقم (4)

ماهى معايير تقويم عضو الجماعة التي تصلح في استخدام التقديرات التقديرية

ضع علامة (√) أمام التقدير الذى توافق عليه

م	المعايير الأساسية	التقديرات التقديرية				
		ممتاز	جيدجدا	جيد	متوسط	ضعيف
1						
2						
3						
4						
5						

تدريب رقم (5)

ما أهم معايير تقويم الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع جماعــة كبار السن بمؤسسة العادة

ضع علامة (√) أمام التقدير الذى توافق عليه

م	المعــــايير الأساسية	الدرجات الأساسية للتقدير										المجموع
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1												
2												
3												
4												
5												

المجموع الكلى



ملاحظات

1-ضع بعض الأراء التي تؤيد بها رأيك المرتبط بتحديد المعايير السابقة

2-ما هي أفضل المعايير التي تم اختيارها

3-ما هي خصائص المعايير التي تم اختيارها

أ -

ب-

جـ-

د -

الفصل العاشر
أساليب التحليل المهنى فى العمل مع الجماعات

مقدمة .

أولاً : أهداف تحليل المواقف فى خدمة الجماعة .

ثانياً : الأساليب المختلفة لتحليل المواقف .

ثالثاً : نماذج التقارير المهنية .

رابعاً : تدريبات خاصة بمواقف العمل مع الجماعات .

الفصل العاشر

أساليب التحليل المهنى فى العمل مع الجماعات

مقدمة :

إن خدمة الجماعة كطريقة مهنية تعتمد على ثلاثة عمليات رئيسية هى [1] :

(أ) الدراسة.

(ب) تحديد وقدير الموقف والحالي للجماعة

(جـ) التحليل.

(د) الممارسة المهنية والتدخل بالأساليب المهنية

(هـ) التخطيط.

والمقصود بالتحليل تفسير الاستجابات المختلفة فى المواقف الاجتماعية المختلفة التى تحدث بالجماعة وتفهم وإدراك طبيعة العوامل التى تتضمنها تلك المواقف والتى تؤثر فى هذه الاستجابات. وعلى ذلك فالتحليل هو الرأى المهنى لأخصائى الجماعة عن أسباب ودوافع السلوك فى المواقف الاجتماعية المختلفة .

والدراسة ليست هدفاً فى حد ذاتها وإنما هى وسيلة للتحليل فى خدمة الجماعة وعن طريق المعلومات التى يجمعها الأخصائى يستطيع تفسير موقف أعضاء الجماعة نحو واتجاهاتهم الودية أو السلبية ويحاول تفسير سلوك كل عضو. ويعتمد التحليل على المعلومات المتاحة بالتقارير التى يقوم الأخصائى بتسجيلها وهو يعتمد فى تفسيره للسلوك على إطاره النظرى المستند من الخدمة الاجتماعية وقيمها ومبادئها

وفلسفتها بصفة عامة وخدمة الجماعة بصفة خاصة ويجب أن تكون نظرته شاملة لجميع الحقائق المتاحة ومدى الارتباط بينها حيث أنه لا يفسر موقفاً واحداً فى الفراغ ولكنه يفسر الموقف فى تكراراته، وما إذا كان هذا السلوك قد أصبح سمة متكررة أم هو مجرد موقف طارىء .

وفيما يلي أهم الجوانب الأساسية لموضوع أساليب التحليل المهني كما يلي :

---

(1) نصيف فهمى منقريوس وآخرون : التحليل العلمى والمهنى للمواقف والتقارير فى العمل مع الجماعات، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 1989 .

أولاً : أهداف تحليل المواقف في خدمة الجماعات يهدف إلى:

أ- دراسة أخصائي الجماعة باعتباره المساعد والمعين، من حيث مـدى التزامه بتوظيف قاعدته العلمية على أحسن وجه ممكن والأخصـائي لا يمكـن أن يؤدي دوره بنجاح لتحقيق أهداف العمل مع الجماعـات الـصغيرة إلا إذا توفرت لديه الأساسيات الآتية:

- **المعرفة العلمية الكافية** : التي مثل الإطار النظـري مـع الجماعات الصغيرة والتي تمكنه من دراسة السلوك وفهم دوافعـها والعوامل المؤثرة فيه حتى يمكن أن يوجه التفاعلات.

- **القدرة على فهم السلوك** : فإن تحليل العنـاصر التـي يتـضمنـها الموقف في العمل مع الجماعـات الصغـيرة يعتمـد علـى قـدرة الأخصائي على التحليل التفسير في ضوء ما لديـه مـن المعرفـة العلمية الكافية.

- ***فهم المبادىء الاساسية للعمل مع الجماعات الصغيرة والقدرة على تطبيقها***: باعتبارها أنماط (ما يجب أن يكون) ثم التوصـل إليهـا مـن خبرات الممارسة فتستخدم بالتالي كمؤشرات لترشيد الممارسة.

- **المهارات الاساسية** : المرتبطة بعمله مع الجماعـات والأعـضـاء واستخدام وظيفة المؤسسة والموارد المتاحة بالمؤسسة وبالجتمعات المحلية.

ب- *دراسة أعضاء الجماعة باعتبارها الادارة الرئيسية للمساعدة* : من حيث نموهـا ونمو أعضائها وأثر ذلك على التغير في اتجاه التنميـة بالنـسبة للمجتمع المحلي ومدى تأثير الجماعة على أفرادهـا إيجابيـاً أو سـلبياً، وباعتبـار الجماعة هي الأداة الرئيسية لتقديم المساعدة فـي خدمـة الجماعـة، فدراسة الجماعة تهدف إلى السيطرة والتحكم في توجيه القوى الناتجة من الجماعة وتوجيهها نحو التغيرات الإيجابية بمـا يـؤدي إلـى تماسـك الجماعة وزيادة قدراتها على التأثير في أعضائها.

جـ- **التنبؤ بسلوك الافراد والجماعة**: ويتم التوصل إلى ذلك عن طريـق متابعة التقارير المختلفة حيث أنها تؤدي في أخر الأمر إلى ظواهر معينة، فإذا أمكن التنبؤ بها الأخصائي على التخطيط لها والاستفادة بها.

ثانياً : الأساليب المختلفة لتحليل المواقف:

الأسلوب الأول : الأسلوب التحليلي:

ويكون ذلك بتقسيم المواقف إلى عناصره الأساسية المتفاعلة فى الموقف ويتم **ذلك كالتالى:**

- **تحديد الموقف ذاته أو المشكلة (ماهية الموقف)** : أو ما يمكن أن يطلق عليه الطرف المجهول فى المعادلة التى من المطلوب العمل على حلها، وتكون عادة بعمل التصرفات الصادرة من الأخصائى.

- **تحديد مكونات الموقف (أجزاء المشكلة) أى عناصره الأساسية:**

وهناك فى جميع المواقف ثلاثة عناصر أساسية تدخل فى تكوينها وهى:

1- الجماعة وأعضائها.

2- الأخصائى.

3- المؤسسة.

أما بقية العناصر فتختلف من موقف إلى آخر مثل:

1- البرنامج.

2- ديناميكية الجماعة.

3- المجتمع المحلى .. وغيرها .

وهى قد تظهر فى موقف وتختفى فى آخر على حسب طبيعة الموقف نفسه، وعموماً يتركز تحليل هذه العناصر على توضيح ما هو كائن بالنسبة لكل منها كما حدث فى الموقف.

- تحديدها كما يجب أن يكون (الحلول المقترحة) : وقد يتطلب الموقف أيضاً توضيح ما ينبغى أن يكون وخاصة بالنسبة للدور المقترح للأخصائى.

الأسلوب الثاني : الأسلوب الجزئي:

وقد تكون المناقشة بالطريقة الجزئية حيث يتم التعرض لكل موقف على حدة حسبما ورد بالتقرير المعروض وتحليل عناصره المختلفة:

الجماعة – الأخصائى الاجتماعى – أعضاء الجماعة – البرنامج – المؤسسة – ديناميكية الجماعة – المجتمع المحلى .. الخ.

الاسلوب الثالث : الاسلوب الزمني:

ويتم تقسيم إلى عناصره الزمنية:

(أ) **ما قبل الموقف** : من حيث العناصر التـي سـاهمت فـي تكـوين الموقـف أى المشكلة.

(ب) **الموقف نفسه** : أى التأثيرات البعدية للموقف على العناصر المختلفة التى ساهمت أساساً فى تكويـن الموقف أو المشكلة.

(جـ) **ما بعد الموقف**: أى التأثيرات البعدية للموقف على العناصر المختلفة التى ساهمت فيه والتى سيقوم الأخصائى بمتابعتها.

وفى رأينا أن الطريقة المثلى لمناقشة المواقف فى العمل على العناصر مع الجماعـات على الرغم من اختلاف الأساليب إلا أنها تلتقى جميعاً فى الحكـم على مدى قدرة الأخصائى بالنسبة لترجمة ما لدية من معلومات وقاعدة نظرية إلـي مـهارات خاصة بالممارسة حيث تحول أوجة البرامج إلـى تفـاعلات موجهة لخدمـة العملاء ومساعدهم عن طريق الجماعة.

الاسلوب الرابع- دليل مناقشة المواقف فى العمل مع الجماعات:

نعرض فيما يلى بعض النقاط التى يمكن الاسترشاد بـها عنـد مناقـشـة المواقف المتعلقة بالعمل مع الجماعات.

والمواقف تنقسم إلى:

1- موقف خاص بسلوك أحد الأعضاء: مثل الـسلوك العدوانـى أو الانطـواء المتكرر.

2- وقف خاص بتصرف الأخصائى: أما نحو عضو من الأعضـاء أو نحـو مجموعة من الأعضاء ونحو الجماعة كلها.

3- موقف يوضح اتجاه الجماعة كل نحو الأخصائى: مثـل سـلبية الجماعـة واستمرارها فى الفوضى والاضـطراب بـالرغم مـن دخـول الأخصائى مكـان الاجتماع.

4- موقف خاص من جماعة المؤسسة إلى جماعة أخرى: مثل الدخـول فـى مسابقة ثقافية بغرض المنافسة.

وسنتعرض لكل منها فيما يلى بشىء من التفصيل:

ا- مناقشة المواقف الخاصة بسلوك احد الاعضاء:

1- يجب تقبل العضو وتقدير مشاعره بغض النظر عن سلوكه.

2- يجب أن يدرس الأخصائى سلوكه واستجاباته تجاه العضو.

3- يجب دراسة استجابة الجماعة نحو العضو.

4- يجب على الأخصائى أن يدرس دوافع العضو.

وعلى ضوء الدراسة السابقة يمكن تقديم المساعدة المطلوبة، هذا مع ملاحظة تحويل العضو ذو السلوك الخاص إلى أخصائى خدمة الفرد إذا لم يتمكن أخصائى الجماعة من مساعدته عن طريق الخبرات الجماعية.

ب- مناقشة المواقف الخاصى بالاخصائى:

1- يجب دراسة تصرف الأخصائى بالنسبة لعضو الجماعة أو مجموعة من أعضاء الجماعة أو إلى الجماعة نفسها.

2- الحكم على تصرف الأخصائى فى الموقف يكون على أساس الأتى:

(أ) مبادىء العمل مع الجماعات.

(ب) المهارات المهنية.

(ج) عمليات خدمة الجماعة.

جـ- المواقف الخاصة بالجماعة ككل نحو الاخصائى:

1- يجب تقبل الجماعة بغض النظر عن سلوكها.

2- يجب على الأخصائى ألا يفعل ويأخذ المشكلة كمشكلة شخصية تتعلق به.

3- يجب دراسة الدوافع التى دفعت الجماعة إلى التصرف بهذه الصورة غير المرغوبة.

4- يجب اشتراك الجماعة فى حل مشكلاتها الجماعية ويكون ذلك على النحو الأتى:

(أ) عرض المشكلة على الجماعة بمنتهى البساطة والوضوح دون ذكر أسماء الأعضاء الذين تسببوا فى المشكلة.

(ب) يجب على الأخصائى ألا يتحيز إلى أى عضو أو عشيرة فى الجماعة.

(جـ) يجب أن يركز الأخصائى كل اهتمامه على المشكلة وليس على الأشخاص.

(د) يجب على الأخصائى أن يستقبل بعض النقط التى يمكن اتخاذها كأساس لحل المشكلة وذلك عند مناقشة أعضاء الجماعة كمشكلة.

(هـ) عدم الرجوع إلى المشكلة والتحدث عنها بعد أن تصل الجماعة إلى حل لها.

(و) يجب اشتراك الجماعة بعد ذلك فى أوجه نشاط تدخل البهجة والسرور عليها.

د- المواقف الخاصة بالجماعة نحو الجماعات الأخرى:

1- هل المناقشة بين الجماعات من خلال الروح الرياضية التسليمة بحيث يتقبل الأعضاء الانتصار والهزيمة ويحاولون الانتصار بأى طريقة حتى ولو كانت غير مشروعة.

2- هل لديهم القدرة على الحكم على الجماعات الأخرى بنوع من الحيادية وتقبل نواحى التصرف التى قد تتوفر فى الجماعات الأخرى ومحاولة الاستفادة من خبرات الجماعات الأخرى ومهاراتها.

3- هل يستطيع القادرون أن ينسقوا أعمالهم مع قادة الجماعات الأخرى ويدخلون فى مشروعات تعاونية مشتركة تؤدى لتنمية روح الصداقة بين أعضاء هذه الجماعات مثل التخطيط لرحلة أو حفلة مشتركة.

امثلة للمواقف المختلفة :

قام العضو على بإعطاء الأخصائى مغلقاً اجتماع الجماعة وطلب منه عدم الإطلاع على ما فيه إلا بعد انتهاء الاجتماع. نفذ الأخصائى رغبته عرف الأخصائى من الخطاب أن محمد، محمود، سمير وهم أعضاء الجماعة قاموا بالاشتراك مع مدرس الهوايات بتهريب الأخشاب المستعملة بالمؤسسة من فتحة فى سور الملعب الخلفى بعد انصراف الأعضاء مساء أمس.

كيف تتصرف كأخصائى جماعة فى هذا الموقف :

جماعة بإحدى المؤسسات الإيوائية تتراوح أعمار أعضائها بين 9 – 11 سنة أبدت الجماعة رغبتها فى القيام برحلة إلى إحدى ضواحى المدينة وافق

الأخصائي وقام بمساعدتها على تنفيذ الرحلة. وقبل موعد قيام الرحلة مباشرة أبلغ الأخصائي الجماعة أن المؤسسة لم توافق على قيام الرحلة، ورفضت مبدأ قيام الجماعات بأي نشاط خارج المؤسسة.

وهنا ثار أعضاء الجماعة ورفضوا دخول قاعات التدريب المهني.

ناقش كأخصائي جماعة ذلك موضحاً بما يمكن ان تقوم به في هذا الموقف.

حضر أعضاء الجماعة إلى الأخصائي طالبين منه إقالة العضو محروس الذي تم انتخابه منذ أسبوع رئيساً للجماعة وعندما سألهم الأخصائي عن ظروف ذلك وأسبابه قالوا بأنهم قد أنتخبوه أساساً من باب التهريج حيث أنه عبيط لا يستطيع رئاسة الجماعة ولقد رفض الأخصائي إقالة العضو محروس من رئاسته للجماعة لمدة ثلاثة شهور وأنه كأخصائي للجماعة سيعاونه في أداء الوظائف المكلف بها وإن على أعضاء الجماعة معاونته بالمثل باعتباره رئيسا للجماعة وممثلاً لها.

خامسا: الأساليب المهنية في تحليل *التقارير* الخاصة بالعمل مع الجماعات:

هناك أساليب خاصة بتحليل المواقف المتعلقة بالعمل مع الجماعات حيث أن الموقف هو قطاع أو جزء من التقرير الشامل الخاص بنشاط أو إجتماع أو عمل قامت به الجماعة ولكن التقرير يتكون من عدة مواقف مرتبطة بالموضوع أو النشاط أو العمل ولذلك تعطى الصورة الشاملة كما حدثت مع الجماعة ومن خلال التقرير يمكن دراسة جوانب الموقف بكل مظاهرة المختلفة ومن كافة العوامل المؤثرة فيه بقدر الإمكان.

وفيما يلي أهم الأساليب المقترحة التي يمكن استخدامها في تحليل التقارير الخاصة بالعمل مع الجماعة:

أ- التحليل الشامل (تعليق عام):

وفي هذا الأسلوب تتبع الخطوات الآتية:

1- قراءة التقرير بصفة عامة حتى يمكن التعرف على الاتجاه العام لهذا التقرير والموضوع الأساسي الذي يدور حوله وتكوين فكرة عامة عن الجوانب الأساسية التي يتكون منها.

2- قراءة التقرير مرة أخرى عن طريق الفقرات واستخلاص ما ترتبط به كـل فقرة من فقراته تتعلق بالأعضاء أو الأخـصائى أو الجماعـة أو عوامل أخرى كالمؤسسة .

3- تحليل هذه الفقرات فى تسلسل منطقى مع بداية التقرير مع الالتـزام بإرتبـاط هذا التحليل بالجوانب التى لديه.

(أ) النظريات العلمية التى تهتم بدراسة الجماعات الصغيرة كنظرية الدور الاجتماعى و النظريـات البنائيـة الوظيفيـة ونظريـة التعامـل الاجتماعـى وغيرها من النظريات.

(ب) المبادىء والأسس المهنية فى طريقة العمل مـع الجماعـات وتوضيـح مدى الالتزام بها وتأثير ذلك فى تحقيق أهـداف الأعـضاء والجماعـة وفى تحقيق أهداف العمل الذى يركـز فـى نمـو الفـرد والجماعة.

(جـ) توضيح العلاقة المهنية التى يهتم الأخصائى فى عملـه مـع هـذه الجماعة والأسس المبنية عليها وهى الثقة والاحتـرام والحريـة المتبادلة حيث أن هذه العلاقة هى أساس تحقيق اهداف عمل الأخصائى مـع هذه الجماعة.

(د) مدى التزام الأخصائى بشروط وأهداف المؤسسة فـى عملـه مـع الجماعة والتأثير فى الأعضاء للارتباط بهذه الجوانب.

4- التركيز على مناقشة ما جاء فى كل فقرة على حـدة وارتباطـها بـالتقدير بصفة عامة ودور الأخصائى بصفة خاصة مثـل تـأثير هـذا الموقف فى تكوين وتدعيم العلاقة المهنية.

5- وضح أهم الإيجابات والسلبيات العامة التى تميز هذا التقرير الذى يوضـح عمل الأخصائى مع الجماعة سواء من حيث العلاقة المهنية مـع الجماعـة أو دوره كأخصائى فى جماعة أو اتباع شروط التسجيل التـى يجب توفرها.

ب- التحليل عن طريق أسئلة المناقشة:

فى هذا الأسلوب نلاحظ أن التقرير ينتهى ببعض الأسئلة التى يجـب أن نلتزم بها أثناء المناقشة ويجب تحليل التقرير فى ضوء تلك الأسئلة **وهنا يجـب اتبـاع ما يلى:**

1- **قراءة التقرير بصفة عامة** حتى يمكن الحصول على الفكرة العامة التى يدور حولها التقرير.

2- **قراءة الأسئلة التى ينتهى بها التقرير** للتعرف على أهم الجوانب التـى سوف نبحث عنها عند مناقشة التقرير فى إطار هذه الأسئلة.

3- **القيام بقراءة التقرير عن طريق تجزئة الفقرات** حتـى يمكـن دراسـة التقريـر بعمق واستخلاص بعض الحقائق التـى يمكـن أن تفيـد فـى الإجابـة علـى الأسئلة.

4- **عند الإجابة على الأسئلة يجب أن تراعى ما يلى:**

(أ) الإجابة طبقاً لما جاء فى السؤال وتمشيا مع جوانب التقريـر ويمكن أن نستخلص الإجابة من كافة المواقف التى ذكرت فيه.

مثال (ناقش العلاقة المهنية ومظاهرها فى هذه الجماعة)

وهنا يمكن الإجابة من بعض المواقف التى توضيح بعض هذه المظـاهر مثل احترام رأى أحد الأعضاء فى بداية الاجتمـاع أو إعطـاء الأعـضـاء الثقـة للأخصائى فى دراسة المشكلة معينة فى نهاية الاجتماع.

(ب) عدم ذكر أى إجابات غير واردة فى التقريـر فمـثلاً يطلـب السؤال عـن الإجابة عن أهم العوامل المؤثرة فـى ديناميكيـة هـذه الجماعة وهنا ليس المطلوب ذكر كل العامل التى تم دراستها بل يجب أن نذكر التـى جاءت فى هذا التقرير فقط.

(ج) يجب التركيز فى الإجابة مع مراعـاة ضـرورة ارتباطـها بالمبـادىء والأسس المهنية الخاصة بطريقة العمل مع الجماعات.

5- **فى حالة مناقشة العبارات التى تحتها خط يجب أن تراعى ما يلى:**

(أ) كتابة العبارة قبل الإجابة بالتعليق والتحليل.

(ب) تركيز الإجابة لما جاء فى العبارة فقط وليس فى العبارات.

(جـ) مناقشة العبارة من حيث أنـــها مرتبطـــة بـالعـضو أو الجماعـــة أو الأخصائى أو عوامل أخرى مؤثرة فى الجماعة.

(د) فى حالة ارتباط العبارة بالأخصائى نناقش دوره المـــهنى ارتباطـاً بالمبادىء والأسس والمهارات المهنية.

(هـ) توضيح الجوانب السلبية أو الإيجابية التى يمكـن أن نحـصل عليها من مناقشة هذه العبارة.

جـ- التحليل الجزئى (طبقاً لأجزاء التقرير الدورى أو التحليلى):

تعتبر التقارير الدورية والتحليلية من أهـــم التقـارير التـــى يـسـتخدمها الأخصائى فى العمل مع الجماعات ولذلك تقوم بتحليـل هـذه التقـارير طبقـاً للأجزاء التى تتكون منها أى أن التحليل يتم بطريقة جزئية ويمكن أن نوضـــح أهم الخطوات فى هذا المجال.

1- قراءة التصوير بصفة عامة حتى يمكن التعرف علـى أهـم المكونـات الأساسـية فى هذا التقرير ونحصل على الفكرة العامة التى يدور حولها التقرير.

2- قراءة التقرير بطريقة جزئية أى طبقاً للأجزاء الرئيسية التى يتكون منـها الجزء الإحصائى الإدارى، الجزء القصـصى، الجـزء التحليلـى، الجـزء التخطيطى واستخلاص النقاط الأساسية لكل جزء من الأجزاء ..

3- مناقشة كل جزء بمفرده بناء على أهم الشروط التى يجب أن تتوفر فـى هـذا الجزء فالجزء الإحصائى مثلاً يجب أن يسجل البيانـات بطريقـة رقميـة عـن باقى الأجزاء.

4- توضيح المبادىء (الأسس المهنية التى التزم بها الأخصائى فـى هـذا المجال فى الجزء القصصى لأنه الجزء الأساسى لتقرير الـدورى ومـا هـى الجوانب التى لم يهتم بها الأخصائى على الرغم من أهميتها فـى هـذا المجال.

5- التعليق العام الذى يوضح استنتاج الصورة العامة بعد مناقشة هذا التقريـر بصورة جزئية.

ويشترط فى هذا المجال أن يكون التقرير موضوع المناقشة قد تـم تـسـجيله بطريقة الأجزاء الخاصة بالتقرير الدورى (فى حالة التقرير الدورى).

6- تقرير يومى عن العمل مع شباب قرية واقد بمحافظة البحيرة:

ذهب الأخصائى إلى مقر الاجتماع مع شباب قرية السلام للإعداد لمشروع خدمة البيئة أثناء الإجازة الصيفية وتأخر الأخصائى نصف ساعة عن ميعاد الاجتماع، وكان الشباب قد وصلوا في الميعاد عند حضور الأخصائى قال له العضو (سمير) قد حضرنا مبكرا فرد الأخصائى ولا يهمك كله حصل بعضه وصمت الأعضاء فتحدث الأخصائى عن تعب المواصلات ومشاكله الشخصية التى تضايقه وبدأت المناقشة فى موضوع الاجتماع. وأوضح العضو (جمال) أن مشروع دودة القطن يجب الاهتمام به هذا العام حيث أن العام حيث أن الإمكانيات متوفرة في الجمعية التعاونية الزراعية فرد الأخصائى أنه لا يعلم عن هذه الإمكانيات أى شيء فرد (جمال) أن والده عضو بالجمعية ورد الأخصائى أنه يرحب بهذه الفكرة و لا مانع أن تناقشها الجماعة وتفكر فى عمل مشروع خاص بها فرد (حسنى) وأوضح أنه لا يحتاج إلى مناقشة كبيرة يمكن الأن أن يتم توزيع المسئوليات فرد الأخصائى أن رأيك فى توزيع المسئوليات سوف تنفيذه ولكن تؤجل لذلك لحين دراسة الموضوع وتحديد تلك المسئوليات واندافع أحد الشباب وطلب بفتح فصول تقوية لأبناء القرية فرد الأخصائى أنك دائما تندفع كالمدافع وتقاطع الحديث يجب أن تتعلم الذوق وتحترم تلك المسئوليات واندافع أحد الشباب وطلب بفتح فصول تقوية لأبناء القرية فرد الأخصائى أنك دائما تندفع كامدافع وتقاطع الحديث يجب أن تتعلم الذوق وتحترم الأخرين. وصمت العضو ولم يعلق وأضاف العضو (سليم) أن ميعاد الحفلة السنوية للناجحين قد قرب ولم نستعد كما يجب ولكن رد الأخصائى أننا نؤجل هذا الموضوع كأن القرية مشغولة بتقنية دودة القطن لخطورتها على المحصول وعلى أى حال يعرض الموضوع على ووافق على تأجيل هذا الحفل.

اقترح الأعضاء (إبراهيم ، جمال ، حسنى) بتشكيل لدراسة هذه الموضوعات على الجمكاعة المرة القادمة فعرض القائد (مجدى) الاقتراح على الجماعة فوافقت برفع الأيدى وجاء المشرف الرياضى لاستكمال التدريب على المباريات الرياضية التى سوف تقام وقد شكره على تعاونه مع الجماعة وحضر

الأخصائى التدريب مع الأعضاء وكان يشجع الجماعة ويعمل على حل الخلافات بين الأعضاء عندما تحدث حتى انتهى النشاط الجماعى فى هذا اليوم.

المناقشة العامة للتقرير:

1- يوضح التقرير ان هذا الاجتماع يعقد مع جماعة من الشباب للإعداد لمشروع خدمة البيئة أثناء الإجازة الصيفية أى الهدف من هذا الاجماع واضح ومعروف للأخصائى والأعضاء كما أن تحديد هذا الهدف يساعد الأعضاء والجماعة على الأعداد لهذا المشروع.

2- يوضح التقارير أن الأخصائى حضر متأخراً مع أن الأخصائى يعتبر هو القدوة والمثل أمام الجماعة فى السلوك والأفعال المختلفة التى تواجه الجماعة لأنه الوسيط الذى ينقل القيم والمعايير من المجتمع إلى الجماعة كما أنه النموذج الذى يجب أن يحتذى به الحياة الجماعية بل ربما خارج الجماعة أيضاً.

3- بعد الاجتماع بالحديث عن المشكلات الشخصية التى تهم الأخصائى وما يؤثر فى توجيه الأخصائى لتعامل الجماعة كما يجب الفصل بين الجوانب الشخصية والجوانب المتعلقة بالعمل مع الجماعات.

4- يوضح التقرير أن الأخصائى لا يعطى الفرص المناسبة لكى يعبر الأعضاء عن رغباتهم ومقترحاتهم الخاصة ببرامج الجماعة حيث أن الأخصائى يقوم بالرد المباشر على هذه المقترحات وعدم إتاحة الفرصة لمناقشتها وهذا يتعارض مع مبدأ الديمقراطية الذى يعطى الأعضاء حق تقرير المصير وإتاحة الفرصة للتعبير عن المشاعر والآراء وهذا يتضح لنا عندما عرض العضو (جمال) فكرة الاهتمام بمشروع مقاومة دودة القطن ورأى أحد الشباب الذى لم يوضحه الأخصائى بخصوص فتح فصول تقوية.

5- يستخدم الأخصائى بعض الأساليب التى قد لا يقبلها الأعضاء ومنها جانب من العنف مثل رده على لعضو الذى اندفع فى الحديث كما ذكر فى التقرير ويجب أن يكون تدخل الأخصائى بطريقة مهنية سليمة تعتمد على الاحترام والثقة والحرية المتبادلة حفاظاً على العلاقة بين الأخصائى والأعضاء.

6- من الواضح أن الأعضاء يرغبون فى تحمل المسئولية أثناء الحياة الجماعية ويتضح ذلك من خلال أراء الأعضاء (إبراهيم) ، (جمال) ، (حسنى) بخصوص تشكيل لجنة لدراسة مقترحات الجماعة وهذا دليلاً على اهتمام الجماعة بالتنظيم الجماعى طبقاً للتنظيم الوظيفى المرن.

7- لم يتضح قيام الجماعة بالأدوار المطلوبة منهم إلا فى نهاية الاجتماع وربما يرفع ذلك إلى عدم إتاحة الفرصة لذلك أو عدم قيام الأخصائى بمساعدة هؤلاء الأعضاء لتحقيق التدريب على القيادة خلال المواقف المختلفة.

8- الاستعانة بالخبراء واضح فى هذه الجماعة حيث تم الاستعانة بالمشرف الرياضى للتدريب على البرامج الرياضية وهذا يتمشى مع دور الأخصائى فى مساعدة الجماعة أثناء وضع وتصميم البرنامج من حيث ضرورة الاستعانة بالخبراء فى البرامج التى لا يتوفر فيها الخبراء من أعضاء الجماعة أو من شخصية الأخصائى نفسه هذا بالإضافة إلى أن الأخصائى كان يساعد الجماعة على الاستفادة من وجود هذا الخبير.

9- من الواضح أن الأخصائى يحتاج إلى إتاحة مواقف خاصة بتحمل المسئولية للأعضاء حيث أن الأعضاء لديهم الاستعداد الواضح للقيام بهذه المسئوليات وربما تدخل الأخصائى كثيراً لا يحق هذا الهدف.

10- من الواضح فى تسجيل هذا التقرير أن الأخصائى يتبع التسلسل المنطقى الواضح فى شرح مواقف الجماعة المختلفة بالإضافة إلى توفر الأمانة فى التسجيل من حيث ذكر الألفاظ التى كان يستخدمها الأخصائى مع بعض ووصفه أنه لم يتعلم الذوق ولكن من العيوب الأساسية عدم شرح عملية التفاعل بطريقة واضحة بالإضافى إلى عدم اقتران أسماء الأعضاء بفاعليها فى بعض المواقف.

ثالثا : نماذج من التقارير المهنية :

النموذج الاول : تقرير عن جماعة السلام بمركز شباب الحرية :

توجهت مع أعضاء جماعة السلام بمركز شباب الحرية إلى حجرة الاجتماعات بعد الانتهاء من التدريبات الرياضة التى كان يمارسها الأعضاء

تحت إشراف المشرف الرياضى واقتراب (هشام) من الأخصائى معلقاً أن لديه اقتراحات هامة للجماعة فأبتسم الأخصائى وعلق أن هذا شىء مهم ولكن علينا أن نناقش هذه المقترحات داخل الجماعة وكان مكان الاجتماع قد أعد بطريقة منظمة ونظيفة فعلق الأخصائى أنه مسرور بهذا الاهتمام وهذا يدل على دور الشباب فى المحافظة على إمكانيات المركز وتحمل المسئولية فرد (حسن) أن هذا واجب لأن المركز مثل بيتى تماماً. وبدأ الاجتماع وطلب (هشام) عرض بعض مقترحاته حيث أن هذا هو الاجتماع الأسبوعى واقترح (هشام) أيضاً إيجاد بعض المسئوليات التى ترتبط بنشاط الجماعة مثل مسئول العلاقات العامة لأنهم دائماً يتصلون بجماعات ومؤسسات أخرى فى المجتمع ومسئول عن طريق الفنون الشعبية لأن الجماعة بها مجموعة كبيرة من أعضاء فريق المركز ورد (بسيونى) رئيس الجماعة بل أمل المركز يعتمد على جماعتهم فقط فى عرض الفنون الشعبية فرد الأخصائى أن اهتمامنا بتنظيم الجماعة أمر مرغوب فيه وأنه يعرض الموضوع على الجماعة مادام يساهم ذلك فى تحقيق أهداف الجماعة فوافق الأعضاء برفع الأيدى.

اقترح العضو (سمير) ضرورة أن تمارس الجماعة رياضة (الكارانيه) لأنها رياضة الشباب فرد (أحمد) وآخرين أنها تتميز بالعنف وهناك خوف من إصابة أحد الأعضاء فرد (سمير) أنه مارس هذه الرياضة فتدخل الأخصائى ومرح الاستعانة بالمشرف الرياضى فى المؤسسة ليقدم للجماعة فكرة عامة عن تلك الرياضة ثم نبحث فى أهمية قيام الجماعة بممارستها أو عدم ممارستها ووافقت الجماعة على ذلك.

واقترح العضو (عوض) ضرورة الإعداد من الآن للمعكسر الذى تقيمه الجماعة الخاص بالخدمة العامة فإنه مع (إمام) وعلق أنه لايعرف بالضبط ما الهدف من هذا المعكسر فرد (بسيونى) رئيس الجماعة (أنت جدع دايماً لا تفهم أى موضوع) وظهر الضيق على (امام) فتدخل الأخصائى موضحاً أنه من حق كل عضو أن يتأكد من هدف كل عمل تقوم به الجماعة ولابد أن نحترم أى اقتراح وأن نقدر مشاعر بعضنا البعض. فأعتذر رئيس الجماعة للعضو وأخذ الأخصائى يشرح بإختصار أهداف هذا المعسكر ووافق (حسن) و (هشام) و

(فهيم) على اقتراح (إمام) ، (هشام) ، (بسيونى) ، (ابراهيم) لجنة لإعداد هذا المعسكر.

1- ناقش العبارات التى تحتها خط ؟

2- ما هى المبادىء التى التزم بها الأخصائى فى هذا الاجتماع؟ وأشرح أحد هذه المبادىء ؟

3- ما هى الشروط العامة التى كان يجب أن يراعيها الأخصائى فى هذه التسجيل ؟

مناقشة الأسئلة:

أولاً: مناقشة العبارات:

العبارة الأولى:

وكان مكان الاجتماع قد أعد بطريقة منظمة ونظيفة فعلق الأخصائى أنه مسرور لهذا اللاهتمام وهذا يدل على دور الشباب فى المحافظة على إمكانيات المركز تحمل المسئولية.

المناقشة:

نلاحظ فى هذه العبارات الاتجاهات التالية:

1- اهتمام الأعضاء بإعداد المكان وتنظيمه وتنظيفه دليلا على تحمل المسئولية والاهتمام بالجماعة من كافة جوانبها كما أن العوامل المادية يمكن أن تؤثر فى تفاعل الجماعة وبالتالي فى تحقيق أهداف الجماعة هذا بالإضافة إلى وجود المكان المناسب للجماعة يساهم فى انتظام الأعضاء وممارسة البرامج التى ترعاها الجماعة.

2- قام الأخصائى بالتعبير عن مشاعره نحو هذه الجماعة حيث أن التعبير عن المشاعر السلبية بالأسلوب المناسب يساعد توجيه الأعضاء نحو الاتجاه المرغوب هذا بالإضافة إلى أن التعبير عن المشاعر خاصة الإيجابية يمكن أن تدعم لأعضاء الإيجابية التى تعمل من أجل تحقيق أهداف الجماعة.

3- يقوم الأخصائى باستثارة الأعضاء نحو ضرورة القيام بالدور الأيجابى فى المحافظة على إمكانيات الجماعة والأماكن الخاصة بها

وهذا يوضح توجيه الأخصائى لأهمية تنمية الاتجاه نحو المحافظة علـــى الملكية العامة الخاصـــة بممارسة الأنشطة التى تقوم بها الجماعة.

العبارة الثانية:

فرد الأخصائى أن اهتمامنا بتنظيم الجماعة مرغوب فيـه وأنـــه ســـوف يعرض الموضوع على الجماعة مادام يساهم ذلك فى تحقيق أهـداف الجماعـــة فوافق الأعضاء برفع الأيدى.

المناقشة:

1- تنظيم الجماعة من المبادىء الأساسية فى طريق العمل مع الجماعات ولذلـك نجح الأخصائى فى استشارة الأعضاء نحـو ضـرورة التنظـيم واقـتراح الأعضاء القيام بهذا العمل.

2- يجب فى كل مشكلة أو موضزع أن يرفع الأخصائى إلى الجماعة ويعـرض عليها الموضوع لأنه يعمل مع الجماعـة طبقـاً لطبيعـة دور الأخصائى حيـث أنه مساعد معين للجماعة ولا يقوم نيابة عـن الجماعـة ولأنــه يعمـل معها لتحقيق النمو للأعضاء و الجماعة.

3- يتبع الأخصائى فى عمله الأساوب الديمقراطى[1] لأنه مـهما كـانت قـوة الجماعة والسلبيات التى تعانيها فهى تتحمل مسئولية حياتها ويجب أن تستمر فى تحملها و لذلك يؤمن الأخصائى بقوة هذه الجماعة ويتحقق ذلـك من خلال العلاقة الطيبة بين الأخصائى والأعضاء.

العبارة الثالثة:

فتدخل الأخصائى أنه من حق كل عضو أن يتأكد من وضوح هدف كـل عمل تقوم به الجماعه ولا بد أن نحترم أى اقتراح نقتدر مشـاعر بعضنـا البعض.

المناقشة:

التدخل المهنى فى بعض مواقف الجماعة عملية أساسـية لتوجيـه تفـاعل الجماعة حيث أن التدخل المهنى يوضح دور الأخـصائى وتـأثيره كممثـل للمؤسسة وكشخص مهنى يقوم بمجهودات مؤثرة ويستخدم مصادرمختلفـة لتحقيق أهداف التدخل، هذا بالإضافة إلى التركيز على توضيح الهدف عملية أساسية للتأكد

(1) محمد شمس الدين محمد : مرجع سبق ذكره ، ص 76 .

من مدى مسايرة هذه الأهداف لحاجات ورغبـات الجماعـة ومتفقة مع قـدراتها ومتمشية مع وظيفة المؤسسة، هذا بالإضافـة إلـى أن الأخصائى يساعد علـى تدعيم العلاقات بين الأعضاء من خـلال مراعـاة المشاعر والإحترام المتبـادل بين الأعضاء، وهذا مما يحافظ على استمرارسة حياة الجماعة.

السؤال الثانى:

ما هى المبادىء التى التزم بها الأخصائى فى هذا الاجتماع ؟

الإجابة:

أهم المبادىء التى التزم بها الأخصائى هى كما يلى:

1- مبدا التنظيم الوظيفى المرن : ويتضح ذلـك باستـشارة الجماعـة نحـو الاهتمـام بتنظيم الجماعة ومساعدتهم فى إيجاد التنظيم المناسب حيـث أن الجماعـة المنظمة تصبح أكثر قدرة بين تنظيم الجماعة ومـساعدة الجماعـة على تنظيـم نفسها فهو أمر ينبع من الجماعة نفسها ويساعدها الأخصائى على ذلك.

2- مبدا الاهداف المعينة : هناك أهداف خاصة بكل عضو من الأعضاء كمـا أن الأخصائى يحدد أهداف مرتبطة مع الجماعة بالإضافـة إلـى أهـداف الجماعة ولكن يرتبط الجميع بهدف جماعى يتم تحقيقه عن طريـق الحيـاة الجماعية ولكن يرتبط الجميع ويجب على الأخصائى أن يساعد الأعضاء فـى معرفة الأهـداف ويمكن تجزئة هذه الأهداف للعمل علـى تحقيـق الهـدف الأساسى وهو نحـو الفرد والجماعة ويرتبط ذلك بالدراسة العلمية التى يقـوم بـها الأخصـائى ارتباطاً بأهداف المؤسسة وسياستها وقـدرات وإمكانيـات الجماعة ورغبـات وحاجات الأعضاء.

السؤال الثالث:

ما هى الشروط العامة التى كان يجب ان يراعيها الاخصائى فى هذا التسجيل؟

الإجابة: اهم هذه الشروط كما يلى:

1- التسلسل المنطقى فى ترتيب ذكر الحوادث والموضـوعات التـى كان يناقشـها الأخصائى مع اعضاء الجماعة مما يعطـى الـصـورة الواقعيـة لتفـاعل الجماعة.

2- سهولة الألفاظ وصياغة العبارات بطريقة تسهل فهم الموضوع المراد عرضه على القارئ حيث أن كل عبارة تتعلق بجانب معين من موضوعات المناقشة.

3- توضيح العلاقة بين كل عضو والحديث الذى يثار أثناء الاجتماع مما يعطى صورة حقيقية للتفاعل وبين الذى يشترك فى هذه العملية بالإضافة إلى استخدام كلمة الأخصائى قبل ذكر أى تدخل أو تعليق قام به الأخصائى أثناء المناقشة فى هذا الاجتماع.

4- يلاحظ فى هذا التقرير ان الأخصائى كان يراعى مبدأ الاختيار حيث أنه قام بتسجيل الموضوعات والمواقف التى لها أهمية فى حياة الجماعة أثناء هذا الاجتماع وهذا ضرورى عند التسجيل أن يختار الأخصائى المواقف التى يقوم بتسجيلها وما يتناسب عمله مع الجماعة .

***النموذج الثاني*: تقرير عن الاجتماع الاول للاخصائي مع إحدى جماعات نادى ابناء مصر بجمعية العمل الوطني** :

فى الاجتماع الأول للجماعة قام الأخصائى بتقديم نفسه للجماعة موضحا انه سيعمل معها خلال الفترة القادمة وطلب من كل عضو أن تقوم بتقديم نفسه عن طريق ممارسة إحدى العاب التعارف وأبدى الأخصائى بعد ذلك رغبته فى التعرف على أحوال الأعضاء والأنشطة المختلفة التى يفضلون ممارستها خلال الوقت المخصص لذلك وابتدأ الأعضاء يتكلمون جمعيا فى صوت واحد وكان رد غالبيتهم أنهم لا يمارسون الأ كرة القدم بصفة دائمة فتدخل الأخصائى وطلب منهم الهدوء فى الحديث موضحا ولا داعى للخطة لهم بأنه من الأفضل أن يتحدث أحد الأعضاء فقط وأن يستأذن قبل التحدث حتى يستطيع الأخصائى والأعضاء متابعة فقط وأن يستأذن قبل التحدث حتى يستطيع الأخصائى والأعضاء متابعة ما يذكره واعتذر ببعض الأعضاء عما صدر منهم ثم أستأذن العضو (محمود) فقال أن أغلب الأعضاء يفضلون النشاط الرياضى خاصة كرة القدم بالإضافة إلى برامج السمر فقاطعة فى الحال العضو (محمد عبد العليم) معترضا على كلامه وأضاف أن البعض يفضل العابا أخرى ولكنهم قلة ووجه الأخصائى حديثة قائلا أنه يجب أن يكون هناك حرية فى التعبير لكل عضو

وفجأة أندفع العضو (صالح) قائلا أنه يرغب فى مشاهدة الأفلام السينمائية وخاصة أفلام اللعب مثل الكاراتيه ووضع الأخصائى مرة أخرى أنه لا بـد نلتـزم فـى الجماعة بالنظام الذى اتفقوا عليه عند الحديث فاعتذر (صالح) عما بـدر منـه وأستأذن (سيد) طالبا من الأخصائى أن يقوم بعرض البرامج التـى يمكـن أن تمارسها الجماعة ورد الأخصائى أنه سوف يساهم فى إيجاد برامج جديدة ولكنـه يرغب فى التعرف على رغباتهم والبرامج التى يعملونها وبدأ كل عضو يـستأذن ليقدم اقتراحه فعرض (محسن) رغبته فى القيام بالرحلات والعضـو (عـادل) رغبته فى التمثيل خاصة أدوار القوة و (ابراهيم) رغبته فى المزيد من الاهتمـام بكرة القدم ليكون فريق الجماعة أحسن فرق المؤسسة – وهكذا.

بعد فترة سكون داخل الجماعة عبر الأخصائى عـن سـروره للجماعـة للاستماع إلى هذه الاقتراحات وعلق على رغبته ممارسة كرة القدم بأنها فعـلا مفيدة ولكن ستكون أفضل لو كان هناك تنويع فى نشاط كرة القدم نفسه فلا يكون هناك تركيز على أن مباريات فقط بل يكون هناك التعرف على مكان الملعـب وتخطيطه أو نقضى وقتا ممتعا فى مشاهدة مباريات التليفزيون أو نتعرف علـى أبطال كرة القدم لمعرفة حياتهم الشخصية وكيفية قيامهم بالتدريب واتضح علـى الجماعة السرور والرضا عن طريق إبداء علامات الموافقة بالهمسات المختلفـة وقال العضو (أحمد عبد العليم) أن الجماعة لن تشعر بـالملل والضيـق بـهذه الطريقة .

التعليق :

إن التسجيل الطريقة التلخيصية يعتبر ناقصا وغير مستكمل لجميـع الجوانب الفنية **حيث من المفروض ان التقرر الدورى ينقسم إلى :**

1- **الجزء الإحصائى** : وبه معلومات رقميه عن الجماعة .

2- **الجزء الإعدادى** : وهوعبارة عن الجزء التخطيطـى بـالتقرير السـابق وينقسم إلى :

أ - **الإعداد المادى** : وهوعبارة عن الأدوات التى يتم استخدامها .

ب- **الإعداد العضوى** : وهو عبارة عن البرامج والمحتويـات التـى سيدور حولها الاجتماع .

3- الجزء القصصى: وهو عبارة عن تسجيل المواقف كما حدثت بطريقة السيناريو السينمائى .

ويتم التسجيل على هيئة مواقف فيتم تسجيل الفعل ورد الفعل والاستجابة الفردية والاستجابة الجماعية وكيفية تدخل أخصائى الجماعة فى الموقف ويتم التسجيل عن:

الأفراد / الجماعة / البرنامج / أخصائى الجماعة

4- الجزء التحليلى: ويتم فيه محاولة التوصيل إلى تحليل الأسباب المحتملة التى أدت إلى حدوث هذه المواقف التى تم تسجيلها فى الجزء القصصى ويتم محاولة التوصل لمعرفة هذه الأسباب بالنسبة لكل من : الأفراد / الجماعة / البرنامج / أخصائى الجماعة

5- الجزء التخطيطى: ويتم فيه وضع الخطة المقترحة بالنسبة لكل من الأفراد / الجماعة / البرنامج / أخصائى الجماعة.

وعليه فإن التسجيل بهذه الطريقة التلخيصية لا يعطى الفرصة الكافية لتوضيح العلاقات المتبادلة والتفاعلات التى تتم بين الأعضاء خاصة وأن التسجيل لم يتم إلا بدرجة بسيطة بتوضيح سلوك كل عضو .

وبمناقشة التسجيل بوجه عام:

(1) تصرف الأخصائى بطريقة سليمة فى الاجتماع الأول حيث قام بتقديم نفسه للجماعة موضحا وظيفة ثم طلب من الأعضاء تعريف أنفسهم له عن طريقة ممارسة إحدى العاب التعارف وكان يجب عليه أن يقدم لهم أو يقترح عليهم هذه الألعاب حتى يتعلموا منه . كما ان رغبته فى التعرف على أحوال الأعضاء والأنشطة التى يعملونها يعتبر تصرف سليم منه .

(2،3) عندما تحدث أعضاء فى صوت واحد تدخل الأخصائى ليحد من سلوك الأعضاء وطلب منهم الحديث واحدً بعد الآخر مع الأستئذان أولاً .

(4،5) استجاب العضو (محمود) فأستأذن من الأخصائى قبل الكلام مفصلا كرة القدم والسمر وعندما قاطعه العضو (محمد عبد الحليم) تدخل الأخصائى لتوجيه الجماعة بأنه يجب أن يكون لكل عضو حرية التعبير .

(6) عندما أندفع العضو (صالح) في الكلام دون استئذان تدخل الأخصائي ليحد من سلوكه مركزا على ضرورة التزام الأعضاء بالنظام .

(7,8) عندما طلب العضو (سيد) من الأخصائي عرض البرامج التي يمكن أن تمارسها الجماعة كان رد الأخصائي منطقي وسليما حيث أنه يرغب في التعرف على أنشطتهم أولا ثم سيسعاد في إيجاد برامج جديدة مما يعطي لأعضاء الجماعة فرصة التعبير عن رغباتهم .

(9) أن بحث الأخصائي عن صورة للاستماع إلى مقترحات الأعضاء فيه تشجيع و تقدير لمشاعر الأعضاء كما أن قيامه بتوجيههم إلى صورة التنويع في كرة القدم فيه نوع من نابعة من نفس اهتماماتهم.

مثال (2):

التقرير الآتي عن جماعة للأحداث المنحرفين بقسم الأشبال حيث تتراوح أعمارهم من ستة سنوات إلى 12 سنة والجميع مودعين بدور التربية بالجيزة وتعمل معهم إحدى طالبات التدريب بالخدمة الاجتماعية.

في بداية الاجتماع أظهرت لهم غضبي بسبب عدم تواجدهم في المكان المخصص لتجمعه عند حضوري وأضاعه حوالي نصف ساعة حتى تم يجمعهم وقد استفسرت عن السبب فم يجيبوا فسألت عن رمضان عبد الفضيل بصفته قائدا لهم فأخبرني بان السبب هو عدم تعودهم على ذلك ولكنهم وعدوني بأنها ستكون المرة الأخيرة التي أحضر فيها ولا أجدهم مجتمعين فأخبرتهم بأنني أصدقهم ثم أخبرتهم بأنني طلبت عقد اجتماع معهم لأخبرهم:

أولاً: ما تم بيني الأخصائية بشأن المصروف إذ أنها أخبرتني بأن كل أسرة تأخذ مصروفها حسب السن (إذ أن أعضاء الجماعة قد تساءلوا في الاجتماع الماضي عن السبب في أنهم يحصلون على مصروف اقل من أسرة أخرى) وبالنسبة لآسرة مصطفى كامل فأنها أكبر في السن من أسرة عرابي لذلك فهي تأخذ قرش صاغ فطبعا مش مسكن أن أسرة عرابي تأخذ زى أسرة مصطفى كامل لأنها أصغر منها وقد أستأذن الطفل عطا محمد فأذنت له بالحديث فقال أنه هو رمضان عبد الفضيل ومحمد العنترة قد جاوزا أسم أسرة عرابي

وأنه يحق لهما أن يذهبوا إلى أسرة مصطفى كامل إذا انهم بلغوا حوالــى الربعة عشرة فأخبراتهم بانني قد تحدثت مع الإحصائية فى هذا الموضوع أيضــا وقالت أنها قد أرسلت إلى مدير المؤسسة تخبره بذلك فهى تنتظر موافقته ليتـــم نقلهـم واعتذرت لهم جميعا لأنني لم أستطيع أن ارفع مصروفهم.

ثم انتقلت إلى النقطة الثالثة فى حديثى معهم وهى بخصوص حـديثى مــع المشرفة الرياضية فأخبرتهم بأنني قد تحدثت معها فى هــذا الموضــوع وأنــها أخبرتنى بانه من الممكن أن تعطيهم كرة للتدريب بشرط أن يستلمها أحدهم ثــم يعيدها لها مرة أخرى ثم كلفت محمد العترة بصفته المندوب الرياضى بان يقــوم بهذه المهمة.

وفى نهاية الاجتماع سألتهم عن أية استفــسارات فأجــابوا بــالنفى فأنــــهيت الاجتماع وذهبنا لمزوالة النشاط.

التعليق:

يلاحظ أن الأخصائية لم تكن واعية بمبدأ تكويــن طيبــة بيـــن الأخــصائى والجماعة حيث أنها بدلا من أن تبدأ الاجتماع بتحية الأعضاء بدأتــه بقولها أنهــا غاضبة منهم بالإضافة إلى استخدامها لأسلوب التهديد عندما أخبرتهم بأنها ستكون المرة الأخيرة التى تحضر فيها ولا تجدهم مجتمعين بالإضافة إلــى ان الأخصائية بدلا من أن تبحث هى عن رد لتساؤلاتها بســبب عــدم إســراع الأعضاء فــى التجمع الذى قد يكون سببه عدم جاذبية النشاط أو عندما تكــون العلاقــة مــع الاخصائية سيئة فأنها لجأت إلى سؤال الأعضــاء وكــانت النتيجــة الصمت من جانبهم. يبدو أن الأخصائية تتصور أن التقرير الدورى يكتب بعد الاجتماع فقــد بدليل أن التقرير لم يستمر تم الانتقال إلى النشاط .

يلاحظ أن الأخصائية عمدت إلى الكتابة بالعامية مثبته نص ألفــاظ زى أسرة مصطفى كامل لأنها أصغر منها والمعروف أنه لا يتــم إثبــات الألفــاظ العامية فى التقرير ألا كانت لها دلالات معينة وتوضع بين قوسين.

المفروض أن الجزء القصصى عرض مواقف حيث أن التسجيل يركــز على الفعل الذى يصدر عن العضو وردود الأفعال الفردية مــن أعــضاء الجماعــــة

بالنسبة لهذا العضو ثم رد فعل الجماعة كجماعة لـه فمثـلا إذا اقـترح أحـد الأعضاء اقتراحا معينا يجب تسجيل من الأعضاء الذين أيـدوه ومـن الذيـن عارضوه وأخيرا هل اتخذت الجماعة القرار فى صالح هذا العضو أم ضده ثـم يبين التسجيل دور أخصائى الجماعة ومدى تدخله فى الموقف .

وبالنسبة للجزء القصصى أيضا فبالإضافة إلى تـسجيل المواقـف والاهتمـام بالأفعال وردود الأفعال بالنسبة للأفراد يجب التسجيل عن الجماعـة كجماعـة وعن البرامج وعن الأخصائى الاجتماعى يلاحظ عموما أن الطالبة هـى التـى تتولى قيادة الجماعة بأسلوب مباشر ولم تعطى لرئيس الجماعة الفرصـة لكـى يقوم بدوره بالإضافة إلى قيامها بمسئوليات كان يمكنها مساعدة الموظفين فـى الجماعة على القيام بها مثل الاستفسار عن زيادة المصروف والاستفسار عـن نقل الأعضاء الذين تجاوز سنهم إلى الجماعات الأكبر.

النموذج الثالث : ***تقرير رقم (4) عن احد الاجتماعات الدورية لجماعات الحرية بمؤسسة الطفولة السعيدة*** :

الجزء الإحصائى :

رقم الاجتماع : 7.

تاريخ الاجتماع :

عدد أعضاء الجماعة : 15 عضوا.

أسماء الغايبين : لا يوجد.

عدد الحاضرين : 15 عضوا.

مكان الاجتماع : قاعة الاجتماعات.

حالة الجو : معتدل .

الجزء الإعدادى :

جدول الأعمال مناقشة البرنامج الأسبوعى.

الجزء القصصى:

توجه الأخصائى إلى قناة المؤسسة حيث تقـف الجماعـة لأخـذ تمـام المؤسسة وبعد أخذ التمام ناد رئيس الجماعـة (بـدر) الجماعـة إلـى مكـان الاجتمـاع وفى البداية طلب الرئيس ترديد صحية الأسرة وقام بهـا الأعـضاء

بحماس وفــي أثناء جلوس الأعضاء على المقاعد حدثت مشادة بــين العــضوين (حسن)، (جابر) بسبب تنافسهما للجلوس فى مقدمــة الــصفوف وتهــامس بقيــة الأعضـــاء بهمســـات جانبية عند تعطيل العضوين للاجتماع وتحمـس الــرئيس وقام بطردهمــا خــارج الاجتماع ألا أن الأخصائى تــدخل وأســرع (حــسن) وأوضح للأخصائى ان زميلــة جابر لا يرغب فى جلوسه بجواره مع أن المقعــد يتسع لهما فسأله الأخصائى عما إذا كان قد طلب منه ذلك بروح طيبة أم بأسلوب غير مقبول فسكت ولم يتكلــم وهنا تدخل (جابر) موضحا أن (حسن) يرغب فــي الجلــوس رغمــا عنـــه وعندما نظر الأخصائى إلى (حسن) أسرع معتذرا معللا تصرفه بأنه يعيــش فى ضيق طوال هذا الأسبوع بسبب حرمانه مــن الخــروج لزيارة الأســرة فــرد الأخصائى أنه مؤلم حقا عدم خروجه ثم سأله هل، تظن أن ذلك يعتــبر مــبرار لسوء معاملته لزملائه؟ فصمت ولم يــتكلم وهنــا أضـــاف الأخصائى أنه يجــب ألا تجعل ضيقك يؤثر على علاقتك مع بقية أصدقائك وذكر الأخصائى فشكره على ذلك وهنا أعلن رئيس الأسرة بدء الاجتماع ثــم عــرض جدول الأعمال الذى تركز حول مناقشة الأعضاء حول عملية وضـــع البرنـــامج الأسبوعي والاســتماع إلـــى مقترحات الأعضاء وبدأت الرغبة عند كثيــر مـــن الأعضـــاء فـــى طلـــب الأذن بالحديث لعرض مقترحـــاتهم واســتأذن العــضو (سعيد) واقترح أن تمارس الجماعــة فى الاجتماع القادم لعبة الملاكمـــة ولكـــن أعترض (شاهين) و (فتحى) على ذلــك بحجة أن هذه اللعبـــة تتــصف بـــالعنف والقسوة وهنا تدخل الأخصائى موضحا أنـــه رغم عنف اللعبة إلا أنها مفيدة لتقوية العضلات وبناء الجسم وأقــترح رئيــس الجماعة استطلاع رأى بقيـــة أعــضاء الجماعة فى ذلك واتضح أن هناك أغلبيـــة غير موافقة وعلل (خميس) ذلــك أن كثيرا من الأعضاء لا يعرفون قواعد اللعبـــة وكيفية ممارستاها عمليا وأنه يعطى فكرة عامة عن هذه اللعبة وليكن ذلــك فـــى ميعـــاد الاجتماع القــدم للجماعـــة ووافق الأعضاء على هذا الاقتراح .

أبدى العضو (حسنى) رغبته فى الاستماع مع الجماعة إلى إحدى القــصص المصورة الموجوة بالمكتبة والتى عرضها الأخصائى فـــى الأســبوع الماضى .

اندفع العضو (بيومى) و (جمعه) معبيرين عن سرورهم بهذه القصص ولكن تدخل رئيس الجماعة منفعلا موجها حديثة للعضوين عن صورة الاستئذان قبل الحديث ولم يتقبل العضوين توجيه الرئيس وأصبحت هناك همسات من باقى أعضاء الجماعة فتدخل الأخصائى موجها حديثة للجماعة قائلا أن كل عضو له حق إبداء الرأى والتعبير عن رغباته وحاجاته ولكن بشرط وأضاف الأخصائى أنه من الأفضل أن يستمع هو والأعضاء إلى قصة من القصص مثل عرض الأخصائى وصمت الأعضاء تشاطرين للأخصائى فرد الأخصائى أنه لا مانع من عرض القصص على أساس أن يقوم أحد الأعضاء بذلك فى المرات التالية وسوف يعاون الأخصائى العضو الذى يحاول القيام بهذا النشاط .

ثم تقدم العضو (جابر) مقترحا أن تمارس الجماعة مباراة فى كرة القدم حيث أن الجماعة لم تمارس هذه الرياضة فى الأسبوع السابق فرد الرئيس ان الجماعة تمارس البرامج التى يتفق عليها فى الاجتماعات وتأخذ موافقة جماعية ولذلك تمارس أى نشاط لم يتفق عليه فى فترة النشاط الحر ولكن اتضح على وجه العضو (شاهين) الضيق وطلب نفس النشاط كل من (بيومى) ، (وعبد السلام) وعرض الموضوع على الجماعة فوافق الأعضاء برفع الأيدى.

وسأل رئيس الجماعة أن كانت هناك اقتراحات أو أراء أخرى لمناقشتها حيث أن الاجتماع على وشك الانتهاء فسأل (محمود) عن موضوع الأدوات الفنية الذى ناقشته الجماعة فى الأسبوع السابق فقاطعة (فاروق) انه دائما يسأل عن موضوعات سابقة وأيده فى ذلك (منعم) و(بيومى) ولكن أوضح الأخصائى لهما أن هذا واجب على كل عضو أن يتابع ما اتخذته الجماعة من قرارات وأننا يجب أن نحترم أراء بعض وأن نتيح الفرصة لكل عضو وفى سؤاله ومناقشته لأى أمر من الأمور أن نحافظ على النظام كما اتفق عليه فى بداية الاجتماع وعرض القائد معاقبة (فاروق) لمقاطعته زميله ورأت الجماعة حرمانه من ممارسة النشاط فى البرنامج القادم ووافق الأخصائى على ذلك وأوضح الأخصائى أن موضوع الأدوات الفنية يعرض الآن على استطلاع رأى بقية أعضاء الجماعة فى ذلك واتضح أن هناك أغلبية غير موافقة وعلل (خميس) ذلك أن كثيرا من الأعضاء لا يعرفون قواعد هذه اللعبة فرد الأخصائى قائلا أنه لامانع

من أن تتعلم الجماعة قواعد اللعبة وكيفية ممارستها عمليا وأنـه لا مـانع مـن الاستعانة بالمشرف الرياضي الموجود بالمؤسسة .

وفي النهاية شكر الأخصائي الجماعة علـى اهتمـامهم واشـتراكهم فـي المناقشة ورغبته في اشتراك كل عضو في هـذا الاهتمـام فـي الاجتماعـات والأنشطة القادمة وحياهم على أن يلتقي بهم في الاجتماع القادم وردت الجماعـة صيحتها والتحية وانصرف الأخصائي .

التعليق :

الجزء الإحصائي :

ان حضور اعضاء الجماعة كلهم وعدم غياب أحد منهم قد يتخذ دليـلا علـى جاذبية البرنامج الذي ستمارسه الجماعة .

الجزء الإعدادي :

عادة ما يكون الجزء الإعدادي غير ما أتي بـالجزء التخطيطـي كـالتقرير الدوري السابق والجزء الإعدادي ينقسم إلى :

(أ) **الإعداد المادي :** أن ما تم إعداده من أدوات سيتم اسـتخدامها فـي هـذا الاجتماع .

(ب) **الإعداد المعنوي:** وهو المحتوى الذي سيدور حوله الاجتماع مـن غرس القيم الرياضية أو الدينية أو ما تم من علاقات واتـصـالات أو ما ستمارسه الجماعة من برامج كالتمثيليات والقصص.

الجزء القصصي :

1- ان حضور الأخصائي بدايـة اجتمـاع الجماعـة يفيـد فـي التعريـف علـى الأعضاء الذين يحضرون مبكـرين دائمـا أو الـذين يحضرون متأخرين ومـن هم الأعضاء الذين يحضرون سـويا ومـن الأعضـاء الذيـن يحضـرون بمفردهم.

2- كما أن قيام الأعضاء بترديد صيحة الأسرة بحمـاس قـد يكـون دلالـة علـى ولائهم للجماعة بالإضافة إلـى جاذبيـة البرنـامج الـذي سيقومون بممارسته بعد ذلك.

3- أن المشادة التى حدثت بين العضوين حسن وجابر بسبب التنافس على الجلوس فى مقدمة الصفوف قد تدل على عدم وجود علاقة طيبة بينهما حيث يتقبلان الجلوس إلى جوار بعض .

4- أن قيام رئيس الجماعة بدوره عندما يطرد العضوين الذين قاما بالشجارات خارج الاجتماع كان يتقضى أن يقوم الأخصائى بتدعيم ذلك.

5- ويعتبر تدخل الأخصائى فى الأمر قبل إتمام عملية الطرد بالاستفسار عن سبب الشجار مما دعى العضو حسن إلى الإعتراف بأن نتيجة لضيقة طوال الأسبوع بسبب حرمانه من الخروج لزيارة أسرته قد طلب الجلوس إلى جوار العضو جابر بنوع الخشونة واعتذر عن ذلك.

6- لتقدير استخدام الأخصائى التجاوب لمشاعر العضو حسن الذى منع من زيارة أسرته ثم ابتدأ يستفسر منه هل هذا يعتبر مبرر لسوء معاملاته لزملائه ويعتبر ذلك مهارة من الأخصائى فى استخدام العلاقات ثم أوضح الأخصائى بأنه مستعد لمساعدته فيما يضايقه بعد الاجتماع وفى هذا التزام بمبدأ تكوين علاقة طيبة بين الأخصائى وعضو الجماعة .

7- أن طلب العضو سعيد أن تمارس الجماعة لعبة الملاكمة ثم اعترض كل من العضوين شاهين و فتحى بأنها لعبة سيئة يدل على أن هذه الرغبة ليست رغبة جماعية وكان يمكن عرض الأمر على الجماعة لاتخاذ قرار جماعى بشأنها .

8- أن تدخل الأخصائى وإبداء رأيه الشخص كان متسرعا فى هذا الموقف فقد كان المطلوب منه عرض الأمر على الجماعة تتخذ فيه قرار جماعى بطريقة ديمقراطية وهذا ما حدث عندما تم استطلاع رأى فأتضح ان الأغلبية غير موافقة .

9- أن اقترح الأخصائى بأن تنظيم الجماعة قواعد العبة وكيفية ممارستها عمليا يعتبر اقتراح طيب مع الاستعانة فى ذلك بالموارد الموجودة بالمؤسسة مثل المشرف الرياضى أو المندوب الرياضى للجماعة لتعليم الأعضاء .

10- أن رغبة العضو حتى فى الاستماع مع الجماعة إلى القصص قد لاقت تأييدا من بقية الأعضاء .

11- أن تدخل الأخصائى قد أكد على حسن كل عضو فى التعبير عن رأيـــه ولكن بشرط الالتزام بالنظام وإلا أوقعت عليـــه الجماعـــة العقـــاب وعندما طلب الجماع من الأخصائى أن يقوم بإلقاء القصة اقتراح أن يقوم أحد الأعضـــاء بذلك ولكن إزاء إصرار الأعضاء استجاب لمشاعرهم مع التأكيد علـــى أن يحاول الأعضاء إلقاء القصة فى المـــرة القادمـــة وأنـــه كالأخصائى ســـيقوم الأعضاء بمســـاعدته فى ذلك .

12- اقترح العضو جابر بأن تمارس الجماعة كرة القدم قد لقـــى مـــن الأعضاء تأييدا حيث أنها من البرامج المحببة إليهم .

13- أن سؤال العضو محمود عن ادوات النشاط الفنـــى ومقاطعـــة العضـــو فاروق وكل من العضو منعم وبيومى له قـــد امتـــصت تـــدخل الأخصائى ليقرر وجوب احترام حق كل عضو فـــى إبـــداء رأيـــه مـــع المحافظـــة علـــى النظـــام والالتزام بذلك خلال الاجتماعات.

ويلاحظ عموما أن التسجيل فى الجزء القصصى يجب أن يكون علـــى هيئـــة مواقف يت التركيز على تسجيل الملاحظات على سلوك وتصرفات كـــل مـــن الفرد / الجماعة / البرنامج / الأخصائى . ويقوم الأخصائى بتـــسجيل الفعـــل ورد الفعـــل والاســـتجابة الفرديـــة والاستجابة الجماعية والكيفية التى تدخل بها الأخصائى وبالنسبة بهذا التسجيل ينقصه الجزء التحليلى الذى يقوم بتحليل ما ورد فى الجزء القصصى من النواحى الآتية : الإيراد وما هى الأســـباب المحتملـــة التـــى ادت بهم إلى هذا السلوك وهذه التـــصرفات الجماعيـــة وتحليـــل ســـلوكها والبرنـــامج وما هى الأسباب التى أدت إلى ملائمته للجماعة والأخصائى ومـــدى نجاحـــه أو عدم نجاحه فى التدخل مع استخدام مبادئه ومهاراته .

ويضم التسجيل أيضا الجزء التخطيطى الذى يقوم فيه الأخـــصائى يوضـــح الخطة المقترحة والتى ستنفذ فى الاجتماع القادم بالنسبة للتعامل مع كـــل مـــن الأفراد ،الجماعة ، البرنامج ، أخصائى الجماعة.

النموذج الرابع : مثال لتقرير دورى :

فيما يلى بعض جوانب تقرير دورى لجماعة الأمـل والخـير بـالمركز الاجتماعى بمدينة (15 مايو)..

طلبت جماعة من الفتيات تتراوح أعمارهن بين 15-16 سنة الانضمام الى المركز الاجتماعى وكانت الفتيات قد وافقت المؤسسة علـى قبـولهن بشـرط الخضوع لسياسة المؤسسة التى تحتم أن يكون مع كل أنشطة المركز من قبـل ولكن كانت أسرهن معروفة للؤسسة لاشتراك الأخوة والأخوات الصغار كمـا سبق للمؤسسة أن قدمت مساعداتها لبعض أخواتهن عندما وضعوا تحت المراقبة الاجتماعية أو عندما أفرج عنهم بضمان ولى الأمر .

وفى الاجتماع الأول حضرت (سهير) مبكرة وكانت فتـاة تبـدو عليهـا النضج الجمسى بطريقة واضحة ولكن يبدو أنها كانت تشعر بالسرور من شـىء وتتصق بها بأسلوب الطفل الصغير ثم حضر أربعة من أعضاء الجماعة معا ثـم تبعهم عضوان معا أيضا .

وخلال الاجتماع كانت لا توجد سوى اختلافات طفيفـة بيـن الجمـاعتين الأخيرتين وظلت (سهير) منعزلة بالرغم من أنها كانت منطلقة فى تعليقاتها أثنـاء مناقشة الجماعة ولكن ظلت تعليقاتها عالقة فى الهواء (أى تصبح هباء) ولم يكـن يلتفت أحد تعليقاتها وكان يبدو للملاحظة وكأنها لا تشعر بهذا التجاهل .

ثم عبرت الفتيات عن عدم رضائهن عن الأنشطة التى كانت جماعتيـهن تقوم بها إذا لم يكن يرقن تماما ماذا يفعلن وعندما سألتهن الأخصائية هل كـان ذلك هو السبب الذى جعلهن تقررن الحضور إلى المؤسسة ؟ فانطلقن جميعا فـى صـوت واحد وقلن (نعم) ثم حدث كثيرا من الصياح وعندما عاد الـهدوء بـدت موجـه من الكراهية تظهر نحو هؤلاء الصبيان أن كل ما نشعر به مـن ضيـق بـسبب تلاميذ المدرسة (كله منهم تلامذة المدرسة) هم الذين كانوا معه لمعالجـة هـذا الموضوع إذا كان هؤلاء التلاميذ يوجهون إليهم تهمـة الـسطترقة والانحـلال وعبرن عن الغضب والشعور بالامتهان وتعجبت الأخصائية إذا كن يعملن كيـف بدأت مثل هذه الشائعات فقد كانت هناك حساسية مباشرة نحـو هـذه الأقـوال

بصرف النظر عن مدى صدقها. وجعلتهن الأخصائية الاجتماعية يشعرون أن مثل هذه الميول نحو الجنـس الآخر طبيعية ومقبولة لمن فى أعمارهن .

وأثار هذا التعليق موجه من الاتهامات رد الفتيات الأخريـات فـى المدرسـة وأشارات (جميلة) و (فاتن) إلى ان كل الرجال (ليسوا طيبين) وكذلك أشارت كل من (سهير) و (مديحة) و (فاتن) إلى أشقائهم الذين كانوا بالإصلاحية وعـبرن عن مشاعر مريرة نحوهم واعتبرتهم السبب فيما لحقهم من سمعة سيئة وكـان عليهن اللوم وهن يتكلمن أحيانا بغضب وأحيانا أخرى يمتزج كلا منهن بالبكاء.

وعبرن عن الكراهية نحو المدرسة ويتحدثن عـن المعلمـات والمعلميـن والفصول بطريقة تبعد عن الذوق وكانت بعض الشكاوى تبدو غير موجهة إلـى أحد وكان البعض الآخر يردد الاتهامات وعيونـهن علـى وجـه الأخـصائية الاجتماعية لأثارتها بطبيعة الحال .

ومن ناحية قالت (مديحة) لأخصائية الجماعة أنك لم تتكلمى كثـيرا هـل تعتقدين أنه يمكنك أن تقفى إلى جانبا؟ فردت الأخصائية أنها تحـب أن تتعـرف عليهن جيدا وأنها تعلم أن من الأمور الهامة بالنسبة للفتيات أن يتحدثـن عـن الأمور التى تشغل بالهن وأنها تتطلع إلى أن تعمل معهن دائما فإدارات (مديحـة) عينها فى الجماعة وقالت (الكلام ده سمعناه كثير) وهذا يقال لتهدئتهن وقد يكـون أحيانا مجلب للأمل .

وانتظمت الفتيات إلى الحديث عن الملابس وعبرن مرة أخرى عنـد عـدم رضائهن عن ملابسهن وعبرن عن الحسد لمـا يرتديـه الفتيـات الأخريـات واقترحت الأخصائية أنهن يستطعن فى المره القادمة تزيين ثيابـهن بأشـرطة ملونة تجعلها أنيقة تساير الموضة السائدة هذا الاقتراح اعجب الفتيـات وبـدأت مناقشات اتسمت بالحيوية وببعض التخطيط العشوائى أعقبه ضحك وجرى فـى أنحاء الحجرة وسألتهن الأخصائية هل يمكنها زيادة كل واحدة فى بيتـها قبـل الاجتماع القادم حتى يمكنها التعرف على كل واحد وعلى أسرتها وجـد هـذا الاقتراح قبولا وحماسا فعليا الأمر الذى اندهشت له الأخصائية . واقترحت الفتيات عده مواعيد تكون أكثر ملائمـة لحضـور أخصائيـة الجماعة إلى بيوتهن .

اولا: الدراسة :

ماذا تعنى هذه الحقائق التى جمعتها أخصائية الجماعة من هذا الاجتمـــاع فقط وتستطيع على ضوئها تحديد أهدافه الدور الذى تقوم به مع هذه الجماعـــة بالذات.

تضم هذه الجماعة فتيات مراهقات لهن كثير من الميـــول الطبيعيـــة معظـــم الفتيات فى هذا السن أكثر ميولاً نحو الشبان والأنشطة وبالرغم من ذلـــك كـــن يشعرن انه ينبغى إنكار أحد هذه الميول الأساسية (حيل دفاعية فى سن الشبان) .

وقد كانت الفتيات فعلا يشعرن بالامتهان والنبذ مـــن الفتيـــات الأخريـــات يشعرن بالامتهان بسبب سمعة الأسرة وعلى الأقل كانت ثلاثة من الفتيات ينتمين لأسر من هذا النوع .

أما الحقائق الخاصة بالفتاتين فكانت تشير إلى سوء العلاقات بين أبويـــها وأن كان ذلك ليس مؤكدا وكن يكرهن المدرسة وكان يبـــدو أن لديـــهن رغبـــة جارفة ليكن مقبولات وموضوعَ تقدير من شـــــحص رائــــد (لاحـــظ الاســـتجابة والترحيب الحار لدعوة الأخصائية لزيادة المنازل) .

إلا أن عبارة (مديحة) التى وافق الأعضاء الأخريات عليها وهى كلام مـــن ده كثير سمعناه (تبين أنهن لا يتوقعن أن يفضل الكبار كثيرا من أجلهن) .

وهن كجماعة يظهرون كأنهن يرتبطن بعلاقات وثيقة مع وجود شـــخص منبوذ (سهير) والتباين وأن كانت أسباب النبذ ليست واضحة فى هذا الاجتماع .

ولم يكن لدى الأخصائية الاجتماعية كثيرا من الحقائق التى تتـــصل بالفتيـــات كأفراد فنبذ (سهير) والتباين بين نضجها الجسمى ونموها الاجتماعى يشير إلـــى حاجتها إلى اهتمام خاص أما (مديحة) فيمكن أن تكون المتحدث باسم الجماعـــة كما أنها الأكثر عدوانية وبرغم من ذلك فأنها الفتاة التى تحتاج إلى ارتباط أكـــبر بشخص راشد .

ونلاحظ أن الاجتماعات الأولى لا تعطى عادة إلا انطباعـــات عامـــة عـــن الأفراد ولذلك ينبغى أن نحلل ما نجمعه بحذر تام ولكـــن عندمـــا تتوفر علاقـــات تقوم على الثقة يستطيع الأخصائى أن يلاحظ الأعضاء يعـــبرون عـــن أنفـــسهم ويكشفون عن جوانب شخصياتهم فى حرية وانطلاق هذه المعلومات والحقائق التى

حصلت عليه الأخصائية من أعضاء الجماعة فى هذا الاجتماع الأول لا تعتبر كاملة وأن كانت تعتبر مفيدة بطبيعة الحال .

وبمعرفة البيئة أو الجيرة التى يعيش فيها الفتيات وزيارتهن وأسرهن فى البيوت (تعتبر هذه الزيارة على جانب كبير من الأهمية وجزء لا يمكن للأخصائى الاستغناء عنه فى حالة عمله فى الخدمة الاجتماعية وكذلك بالرجوع للمعلومات الموجودة بالمؤسسة يستطيع أخصائى الجماعة التوصل إلى معلومات قيمه عن كل عضو من الفتيات وعن الجماعة بأكملها .

ثانيا : *التحليل* :

هذه الجماعة تتكون من عدد من الفتيات المراهقات ينحدرون عن طبقة اجتماعية دون المتوسط يمشين فى منطقة أو يترددن على مدرسة تضم بعض الأحيان قدرا كبيرا من النقود أو الاشتراكات وبالتالى تعجل هؤلاء عن الاشتراك فيها وكان خمس فتيات من بين السبع فتيان من أسر تعانى مشكلات أسرية (هجر – ابا مدمنين الخمر) – أخوة فى مؤسسات الأحداث) وكان منهن فتاتان من أسرة مستقرة نسبيا وأن كانت تعانى من مشكلات اقتصادية وجميع الفتيات كان تحصيلهن الدراسى ضعيفا وكن عاديات أو طبيعيات من ناحية النمو والوزن والطول والظهر العام وكانت الفتيات جميعا بحاجة لتقبل الراشدين ويتمنين (أن يعاملن مثل الفتيات الأخريات) وأن يحصلن على نفس المراكز التى يتمتع بها الفتيات الأخريات وكان لهن روح قتالية ويثرن ضد ما يعتبرونه ظلما وما يتمتع به الأخريات من مستويات اقتصادية عالية وما هن فيه من عدم التقبل فى البيئة الاجتماعية .

وبالرغم من أن الجماعة تبدو وحدة فيها علاقات وثيقة فإن كل فتاة من الناحية الفعلية لا تهتم إلا بنفسها وتستخدم الأخريات كمجرد أدوات أو قناطر وهذا أيضا من أسباب أمتناعهن عن التحدث مع (سهير) .

ثالثا : *(التخطيط – عملية المساعدة)* :

مساعدة الفتيات فى إشباع حاجتهن إلى التقدير حتى تختفى مشاعر المرارة التى تملؤهن ويمكنهن بعد ذلك الارتباط ببعضهم البعض .

مساعدتهن للكلام والتعبير عن الموضوعات التى تثير اهتمامهن بهدف اكتشاف أساليب مقبولة لتغير بعض جوانب الموقف (مثلا) مناقشة المسئولين فى المدرسة مشكلة التكاليف العالية الخاصة بالأنشطة ومساعدتهن للتبصر بدورهن فى المشكلة ودفعهن نحو التعبير .

تزويد الفتيات والتقبل والفهم من الأخصائية حتى يشعرون بأنهن مرغوب فيهن وتظهر لهن ما يتمتعن به من أهمية أفراد ويتعلمن أن مثل هذه العلاقة من الأمور الممكنة وهذه المشاعر من المرغوب فى تحويلها بعد ذلك إلى الراشدين الآخرين.

مساعدة الفتيات فى الحصول على خبرات فى الإنجازات وعمل المسئوليات لرفع ثقتهن للمعيشة مع مواقف أسرية معينة لا يمكن تغيرها مع الأخذ فى الاعتبار عمليات التحويل وحصر موارد المجتمع المحلى لاستغلالها فى حمل بعض المشكلات الأسرية والتى تجد اهتمام كافيا فى الوقت الحالى ومساعدتهن لتقبل هذه المساعدة .

رابعا : تدريبات خاصة بمواقف العمل مع الجماعات :

(الموقف الأول) :

أولاً : الديناميكية فى جماعة الشمسس :

عقب ممارسة كرة القدم توجهت مع الأعضاء إلى حجرة الاجتماع ولاحظت أن الحجرة نظيفة مغلقة بأن هذا الشيء رائع .. لقد صدق وعد (هشام) وهنا علق العضو (سرحان) بأنه اشترك مع (هشام) فى تنظيم الحجرة وتعاون معهم أيضاً (سمير) قائد الجماعة فأثنيت على هذا المجهود ، وان هذا السلوك يدل على نضج وتفكير سليم فعلق (على) أن هذا أمر بسيط وأنه يعتقد أن هذا يرجع أساساً إلى تشجيع القائد ومشاركته معهم فى هذا العمل ورد (سمير) أن أعضاء الجماعة على استعداد لعمل أى شيء لو أيحت لهم الفرصة لذلك تأمنت على كلامه وقلت مبشراً بأننى أتمنى أن نشترك معا فى القيام بأعمال الجماعة.

فقاطعنى (محسن) وأوضح أن الإمكانيات أحياناً غير متوفرة ولذلك نستطيع أن نتعاون معا فرد (بسيونى) مثلاً مثل ضيق أماكن الاجتماعات واللعب وقلة

الأدوات الرياضية فرد الأخصائى أننا سوف نمارس الأنشطة فى إطار مـــا يتوفر لدينا من إمكانيات وأدوات ويمكن تحقيق ذلك مـــن خـــلال التعـــاون بيـــن الأعضاء وانتقل الأعضاء إلى مناقشة موضوعات أخرى.

ما هى العوامل المؤثرة فى ديناميكية جماعة الشمس ؟

ما هى دور الأخصائى فى توجيه هذه الديناميكية ؟

الموقف الثانى :

أثناء قيام الجماعة بإعداد مشروع خدمـــة البيئـــة بحـــى الـــشـــيخ زايـــد بالإسماعيلية قدم القائد تقريراً حول جماعة الـــشـــباب مـــن حيـــث القيـــام بمشروعات قومية خاصة بتنظيم الأسرة ودعوة الشباب إلـــى المشـــاركة فـــى مشروع خاص بالتدريب على المهارات المهنية والحرف اليدوية وقام العـــضـــو (على) وقاطع القائد موضحاً أننا لم نقم بدراسة هذا الحى من كافة جوانبه حيـــث أنه يتضمن سكان كانت لهم ظروف خاصة خاصة أثناء حرب أكتوبر وما قبلـــها مـــن حروب بالإضافة إلى أن هناك مشروعات بالإسماعيلية خاصة بالشباب وأيده فى ذلك (كارم) و (فؤاد) ورد القائد أنك دائما تعتقد الأمور وتقف أمـــام تحقيـــق أهـــداف الجماعة فرد (على) أنا أتحداك أن قمت بتحديد الهدف بوضوح وســـادت لحظات صمت فى الجماعة وأتجه الأخصائى لرد ولكن قاطع (كـــارم) الـــصمت وقال للقائد أنك مسيطر ولا ترغب دائماً الاقتناع برأى أى عضو وأيده فى ذلـــك (فؤاد) و (على) وتدخل الأخصائى وتحدث عن الهدف الذى تسعى إليه الجماعـــة وهـــو خدمة البيئة ويعرف ذلك من اسم الجماعة (جماعة الشباب لخدمة البيئة) كمـــا أن الجماعة لها علاقات طيبة مع المجتمع والمجتمع يرغـــب فـــى إتاحـــة الفرصة لنـــا بخدمة هذه البيئة واستأذن (بكر) الأخصائى وقال نريد بيانات عـــن الحـــى مـــن مختلف جوانبه كما قال (على) ونظراً إلى (علـــى) ميتـــسماً وقـــال (على) أنا دائمـــاً أتحدث عن الطريق الصحيح وبدأت همسات الأعضاء ذلك فوعد الأخصائى الجماعة بظانه سوف يدعو بعض ســـكان الحـــى وبعـــض القيـــادات الشـــعبية وســـوف نتفق على عمل لقاءات مع بعض الأسر وتقوم الجماعة بعمل دراســـة مبســـطة حول هذا الموضوع.

ناقش ديناميكية جماعة السباب لخدمة البينة ؟ كيـف يمكـن دراسـة هـذه الديناميكية ؟

مواقف خاصة بالتسجيل:

فيما يلى جزء من تقرير جماعة (العمل الوطنى) بمؤسسة الشباب:

قدم العضو (عبد الله) اقتراحاً بأن تقوم الجماعة بإعداد مجلة حائط يعرض فيها دور كل طالب فى المجتمع الذى يعيش فيه من حيث المحافظة علـى بلـدهمثل نظافة الشوارع واستخدام وسائل النقل العـام واهميـة الأمـاكن الأثريـة والسياحية بالإضافة إلى عرض الأنشطة التى تمارسها الجماعة ، سأل (عبد الله) رأى الجماعة فى هذا الاقتراح فقال (سيد) هل ستكون مثل باقى المجلات التـى بها موضوعات عديدة ولا يقرأها أحد فأشار (سامح) قائلاً أصل (سمير) يحـب الرسم وعامل فنان هو و (عبد الله) فسأله (عماد) ما أسم المجلة فـرد (سـامح) الخدمة العامة فأعترض (فوزى) و (إبراهيم) و (عمر) بأن هذا الاسـم لجماعـة مـن جماعات بالمؤسسة وبدأ كل عضو يعرض الاسم الذى يرغبه وكان قـائد الجماعة فى بداية الاجتماع عرض على الجماعة جدول الأعمال الذى يتـضمـن أعمال عديدة يجب مناقشتها فى الاجتماع فأندفع القائد (حسن) وقال أنه ليس لدينا وقت لكلل هذه المناقشات أنكم تناقشون مناقشات (بيزنطية) فضحـك الأعضـاء وضحك معهم الأخصائى واستكملت الجماعة المناقشة واتفقت الجماعـة علـى إعداد مجلة تسمى بإسم (أبناء مصر) ووافق الأعضاء على هذا الاقتراح وكـان يبدو على الأعضاء

الرغبة فى الانتقال لمناقشة الموضوعات الأخرى وشـاهد الأخصائى أن بعـض الأعضاء يتحدثون بمحادثات جانبيـة بالإضافـة إلـى أن العضو (كامل) كـان يدفع العضو (نبيل) ليفسح له المجال وسأل الأخصائى القائد فى استكمال جـدول الأعمال.

ناقش الجوانب الإيجابية والسلبية فى هذا التقرير مع تدعيم رايك علميا ومنيا.

ثانيا: مواقف خاصة بالبرنامج:

قامت جماعة (الرحلات) برحلة إلى القلعة وأثناء ذهـاب الجماعـة تحـدث الأخصائى مع الأعضاء عن دور الشباب فى إعداد وصيانة وتجميل هذه القلعـة فرد (إبراهيم) نحن نعلم ذلك ولذلك رغبنا أن نذهب لمشاهدة ما فعلـه الـشـباب وأضاف (عوض) أن زيارة القلعة كانت رغبة الجماعة منذ فترة طويلة ولكـن

(بسيونى) قائد الجماعة لم يوافق على ذلك فرد (بسيونى) أننى كنت انتظر موافقة جماعية عن كل الأعضاء فتحدث الأخصائى مع الجماعة وأوضح لهم أن مثل هذه البرامج ضرورية من أجل التعرف على الأماكن الأثرية والسياحية الهامة هذه الهامة فى مجتمعنا ، هذا ويزيد من ثقافة الشباب وقام (سيد) المندوب الثقافى وأجرى مسابقة ثقافية حول المعلومات العامة بين الأعضاء وكانت هناك أسئلة كثيرة لم يستطيع الإجابة عنها فعلق بعض الأعضاء مثل (أحمد) و(سمير) أن هذا يدل على ضعف المستوى الثقافى وهنا صمت الأعضاء ، وقال الأخصائى أنه يمكن الاهتمام بمثل هذه البرامج التى سوف تفيد الأعضاء من كافة الجوانب.

وعندما وصلت السيارة إلى القلعة نزل الأخصائى والقائد فى البداية وانتظم الأعضاء فى صفوف وكان هناك أحد المرشدين الذى يساعد الجماعة فى شرح الجوانب التاريخية والمعلومات العامة عن منطقة القلعة وكان الأعضاء جميعا يشتركون فى تقديم الأسئلة إلى المرشد وكان يرحب بجميع أسئلة الأعضاء واخذ بعض الأعضاء صوراً تذكارية وكاد العضو (جمال) أن يتشاجر مع (عوض) بسبب دفعه أثناء التصوير وقام الأخصائى بتهدئة الموقف وبعدها تجمع الأعضاء حول الأخصائى الذى طلب من كل عضو إعداد فكرة توضح ما شاهدته الجماعة سواء طريق عن طريق الصور أو التقرير أو مجلة حائط وسوف تقدم الجماعة جائزة لأحسن وبدأ الأعضاء مثل (محسن) و(سيد) و (عوض) يعرضون بعض الأفكار فرد الأخصائى أننا سوف نشاهد ذلك بعد أسبوع فى اجتماع خاص تعرضه الجماعة ويمكن استخدام الإمكانات المتاحة فى المؤسسة كأدوات الفنون والأشغال اليدوية وغيرها ، كما يمكن الاستعانة بالخبراء داخل المؤسسة وخارجها حتى تتكون مجموعة من الأفكار التى توضح هذا الموضوع واستمرت الجماعة فى استكمال الجولة داخل القلعة.

ناقش مع التحليل البرنامج الذى تمارسه الجماعة وخاصة ان هؤلاء الاعضاء فى المرحلة الثانوية.

ما هى المبادىء التى كان يراعيها الاخصائى فى ممارسة البرنامج والمبادىء التى كان يجب ان يراعيها؟

المراجع:

أولاً : المراجع العربية:

1. إبراهيم عصمت مطاوع : **أصول التربية** ، ط3، دار المعارف ، 1982 .

2. إبراهيم مدكور : **معجم العلوم الاجتماعية** ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة ، 1975 .

3. أحمد ذكى بدوى : **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** ، بيروت ، مكتبة لبنان ، 1982 .

4. أحمد عبد العزيز سلامة ، وعبد السلام عبد الغفار : علم النفس الاجتماعى فى دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1971 .

5. أحمد عزت راجح : **أصول علم النفس** ، ط6، **القاهرة**، دار الكتاب العربى للطباعة والنشر، بدون سنة نشر .

6. أحمد كمال أحمد : تنظيم مجتمع ، الجزء الثامن ، مكتبة القاهرة الحديثة، 1970 .

7. أنيس عبد الملك : **خدمة الجماعة ودورها فى المجتمع الاشتراكى**، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية ، 1972 .

8. تهانى عبد السلام محمد : **إدارة المعسكرات الحديثة ، الإسكندرية** ، دار المعارف ، 1986.

9. محمود السيد سلطان : **دراسات فى التربية والمجتمع** ، الجزء الأول، دار المعارف ، 1986.

10. سعيد عبد الرحمن : **السلوك الإنسانى** ، تحليل وقياس المتغيرات ، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة ، 1976 .

11. صلاح مخيمر ، عبده ميخائيل رزق : **المدخل إلى علم النفس الاجتماعى**، مكتبة الإنجلو المصرية ، القاهرة ، 1960 .

12- عبد الباسط عبد المعطى : **البحث الاجتماعى** ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1984 .

13. عبد الحليم رضا عبد العال : **البحث الاجتماعى فى الخدمة الاجتماعية** ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، 1988 .

14. عبد الحميد عبد المحسن : دليل معيارى لملاحظة أدوار أعضاء الجماعة، بل برنت ، 1986 .

15. عبد الفتاح عثمان : خدمة الفرد والمجتمع المعاصر ، مكتبة الأنجلو المصرية ، 1970.

16. عدلى سليمان وعبد المنعم هاشم : أسس العمل مع الجماعات الإنسانية، مكتبة عين شمس ، 1976 .

17. عرفات عبد العزيز سليمان : ديناميكية التربية فى المجتمعات ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1979 .

18. على أحمد على : أساسيات سلوك الإنسان ، مكتبة عين شمس ، القاهرة، 1977 .

19. على السلمى السلمى : السلوك الإنسانى فى الإدارة ، مكتبة غريب ، القاهرة 1986 .

20. عمر التونى الشيبانى : مناهج البحث الاجتماعى ، دار الثقافة 1971

21. فاروق عبد الحميد القانى : الأصول الفلسفية للتربية ، جامعة إسكندرية، 1982 .

22. فاطمة مصطفى الحارونى : سيكولوجية العلاقات الاجتماعية ، مطبعة السعادة ، الطبعة السابعة ، 1977 .

23. كمال درويش وأخرون : اتجاهات حديثة فى الترويح ، وأوقات الفراغ، القاهرة ، دار الفكر العربى ، 1982 .

24. لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعات والقيادات ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، الطبعة الثالثة ، 1970 .

25. مارفن شو ترجمة : مصرى هنورة ، محيى الدين أحمد : ديناميات الجماعة ، دار المعارف ، الطبعة الثالثة ، 1970 .

26 . ماهر محمود عمر : سيكولوجية العلاقات الاجتماعية ، دار المعرفة الجماعية ، الإسكندرية ، 1992 .

27. محمد الهادى عفيفى : أصول التربية ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1977.

28. محمد شمس الدين أحمد : **العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية** ، القاهرة، مطبعة يوم المستشفيات ، 1986 .

29. محمد عاطف غيث وأخرون : **مجالات علم الاجتماع المعاصر** ، دار المعرفة الجامعية، 1985 .

30. محمد عبد الله إبراهيم : ممارسة **خدمة الجماعة مع الجماعات التلقائية وعلاقتها بتنمية المجتمعات المحلية الحضرية** ، (دارسة تجريبية على جماعات الشباب التلقائى بحى القللى، القاهرة) رسالة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة فى الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، 1981 .

31. محمد ماهر محمود عمر : المقابلة ، الإسكندرية ، دار المعرفة ، 1989 .

32. محمود حسن : **نمو الفرد فى الجماعات الصغيرة** دار الكتب الجامعية ، 1977 .

33. ناريمان محمد رفاعى : **دراسة السلوك القيادى لدى طلاب الحلقة الأولى من التعليم الأساسى** ، مجلة دراسات تربوية ، المجلد الثالث – الجزء (12) ، القاهرة ، 1988 .

34. نجيب اسكندر وآخرون : **الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعى** ، مؤسسة المطبوعات، 1980 .

35. نصيف فهمى منقريوس وآخرون : **منظومة العمل مع الجماعات وعملياتها الأساسية**، القاهرة،كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان 1995 .

تفهرس

أساسيات وديناميات التدخل المهني في العمل مع الجماعات



المكتب الجامعى الحديث
مساكن سوتير- أمام سيراميكا كليوباترا
عمارة (5) مدخل 2 الأزاريطة - الإسكندرية
تليفاكس : 00203/4865277 - تليفون : 00203/4818707
E-Mail : modernoffice25@yahoo.com